Quaderni rossi

1

Lotte operaie nello sviluppo capitalistico

di Vittorio Foa

Il livello raggiunto dalle lotte sindacali non ha spento, anzi ha ravvivato, lo spirito critico all'interno della organizzazione. La ricerca è sempre aperta, gli interrogativi sono spesso assillanti. Essi investono tutti gli aspetti della esperienza sindacale, i contenuti rivendicativi, le forme della lotta, i metodi di direzione e, più in là, necessariamente, la prospettiva strategica.

Fra i motivi di preoccupazione sta il crescente squilibrio nel movimento. Pur con notevoli eccezioni, il Nord presenta un quadro complessivamente dinamico, lotte sostenute e largamente di tipo nuovo. Nel suo insieme il Sud, pur esso con notevoli eccezioni (miniere sarde, elettrici in Sicilia, scioperi delle autolinee, lotte importanti di fab-

brica a Napoli e Palermo) presenta un quadro piuttosto stagnante, di tipo tradizionale, interrotto da esplosioni di collera operaia prive di continuità. Il dualismo nello sviluppo economico tende a far sentire il suo peso nell'organizzazione e nel movimento operaio e sindacale. Non ci nascondiamo che si profila il pericolo di una frattura nella unità delle lotte operaie.

Non possiamo infatti toglierci d'impaccio con la banale osservazione che nel Nord c'è lo sviluppo mentre nel Sud c'è la degradazione. Anche il Sud presenta notevoli fenomeni di sviluppo capitalistico che riproducono nel suo interno gli squilibri tipici del sistema. Nè si avverte, per ora, nelle zone di sviluppo capitalistico al Sud (nelle fabbriche come nelle campagne) un orientamento analogo a quello in corso nelle zone similari del settentrione. In ogni modo non possiamo lasciarci subordinare dai modi e dai tipi dello sviluppo capitalistico. L'autonomia operaia consiste in una visuale unitaria della condizione economica e sociale. Il meccanismo capitalistico di sviluppo, nelle condizioni di direzione monopolistica, è unico in tutta Italia, l'espansione e la degradazione sono due facce di un solo fenomeno. Pur con tutte le sue contraddizioni interne, lo sviluppo capitalistico-monopolistico disuguale tende a rendere sempre più evidente la contraddizione fondamentale, e quindi l'alternativa fra la strategia del lavoro e quella del capitale. Questo è oggettivamente valido così nelle zone di espansione capitalistica, come in quelle di stagnazione o di degradazione.

Nelle zone di più intensa dinamica capitalistica è entrato in crisi il mito neocapitalistico degli anni *cinquanta,* quello della *integrazione* delle masse nella direzione capitalistica, sia a livello della azienda come a quello dell'intera società, e il massimo potenziale della lotta si identifica nel capovolgimento della alienazione attraverso l'esalta-

zione di una coscienza antagonistica di classe. Nelle zone di degradazione esistono, almeno su un piano oggettivo, tutte le condizioni per una vigorosa lotta della classe operaia e dei suoi alleati, i contadini, contro il tipo di sviluppo capitalistico responsabile della degradazione. Teoricamente non vi è diaframma fra l'orizzonte operaio nell'una e nell'altra situazione. Nella pratica invece il diaframma esiste.

Esso è misurato non tanto dalle differenze quantitative nel livello delle lotte, quanto dalla scarsa *comunicatività* delle imponenti lotte del settentrione. All'interno del Nord (e anche dell'Italia centrale) la comunicatività sembra già oggi abbastanza elevata; per comunicatività non si intende qui ovviamente un processo di imitazione nei confronti di traguardi rivendicativi e neppure un semplice riflesso passivo di condizioni di sviluppo omogeneo, ma la costruzione di una coscienza unitaria che muove verso comuni obiettivi lavoratori in situazioni diverse fra loro. I mezzadri delle zone degradate lottano accanto a quelli delle aziende trasformate per la riforma agraria, momento unificatore delle due facce dello sviluppo capitalistico disuguale. Lo stesso, sia pure ancora in parte, vale per i braccianti.

Senza escludere la influenza di cause oggettive, la scarsa comunicatività delle lotte sembra dunque ricondursi prevalentemente a limiti soggettivi, cioè a errori di impostazione. Possono solo avanzarsi delle ipotesi, necessariamente schematiche. La prima ipotesi è che le lotte del Nord, nonostante la loro ampiezza, restino ancora in parte su un terreno corporativo, cioè di miglioramento sezionale all'interno del sistema, di assecondamento (con partecipazione subordinata) alla espansione capitalistica, per ciò stesso diventando incomunicabili come esperienza unitaria di classe. La seconda ipotesi è che nel meridione la strategia del movimento operaio, invece di aprirsi alla unità coi

lavoratori del settentrione contro i comuni sfruttatori, sia ancora invischiata nella sollecitazione di alleanze interclassiste a livello locale o regionale contro un indiscriminato nemico esterno, lo Stato o il settentrione.
L'una e l'altra ipotesi si riconducono a un errore unico: quello di anteporre alla contraddizione fondamentale, nascente dal rapporto capitalistico di produzione e dal tipo capitalistico di sviluppo, contraddizioni reali ma secondarie, e in qualche modo marginali rispetto al sistema.
Non si può rispondere categoricamente con un *sì* o con un *no* all'una o all'altra ipotesi. È verosimile che elementi di errore siano presenti così nella esperienza della espansione come in quella della degradazione. Bisogna vedere le cose più da vicino.
Il potenziale classista unitario di una azione sindacale non si misura solo dal contenuto rivendicativo. Non voglio certo sminuire l'importanza di contenuti rivendicativi qualitativamente avanzati. L'impostazione rivendicativa articolata maturò attraverso l'autocritica confederale a partire dal 1955 e trovò la sua più compiuta formulazione nel quinto congresso della CGIL nel 1960. Non si tratta di un semplice decentramento delle rivendicazioni e delle sedi di negoziazione e di lotta (a livello dei settori, dei gruppi e delle aziende), ma di un orientamento tendente a radicare le rivendicazioni nella realtà concreta del rapporto di lavoro, costruendo per questa via, attraverso una successione di obiettivi intermedi, un potere sindacale capace di contrapporsi, in piena autonomia, al padrone su tutti gli aspetti della condizione operaia nel luogo di lavoro.
Questa linea non è ancora attuata in modo uniforme, vi sono ancora ritardi e incomprensioni. Ma nel tempo stesso che ci si batte per la sua integrale applicazione, si sente già la necessità di comprendere i limiti che essa fatalmente

comporta quando la rivendicazione (sia pure la più *avanzata*) sia vista isolatamente, cioè non sia ricollegata alla condizione operaia nel suo insieme di fronte al potere capitalistico. Anche le rivendicazioni più *moderne*, cioè più radicate nelle modificazioni della organizzazione del lavoro e della produzione, hanno in se stesse un potenziale corporativo, se si limitano a perseguire, all'interno del sistema di potere, un ammodernamento e una civilizzazione di rapporti, e non tendono invece, coscientemente, alla fondazione di un potere operaio.
I premi collegati col rendimento, la contrattazione sindacale dei cottimi e degli organici, l'aggiornamento delle qualifiche alle nuove condizioni della produzione, la riduzione dell'orario lavorativo, la contrattazione dei miglioramenti salariali e normativi in generale, cioè tutto l'insieme di rivendicazioni che oggi costituisce il patrimonio più avanzato del sindacalismo italiano, trova il suo metro di giudizio solo nel modo come le singole rivendicazioni si collegano col tema di fondo della condizione operaia, l'unico capace di creare una coscienza unitaria di classe, la liberazione della condizione operaia dalla sua subordinazione, il capovolgimento della alienazione neocapitalistica, l'affermazione di un potere autonomo, sia pure ancora parziale, ma limpido nel suo contenuto e nei suoi fini.
Quando i sindacalisti insistono nel dire che una lotta si giudica non dai suoi risultati *materiali*, ma dal rapporto che essa (insieme coi suoi risultati) ha con le prospettive nuove che si creano per i lavoratori che hanno lottato, essi dicono per l'appunto che il metro di giudizio non è statico, ma dinamico, non è puramente tattico, ma è tattico solo nella misura in cui è chiara la prospettiva strategica, per cui la conquista tattica si misura come obiettivo intermedio reale e non apparente. Ciò rende inseparabile, nel

giudizio, il contenuto della rivendicazione o della conquista, dal modo come la lotta si è svolta, dai metodi di direzione, dalla spinta democratica della base, dal processo più o meno avanzato di una autonoma e cosciente forza operaia dotata di una propria prospettiva, di una propria strategia. Un premio collegato col rendimento può essere un embrione importante di controllo operaio sulla accumulazione, e può essere un arido congegno meccanico di partecipazione subordinata dei lavoratori agli utili aziendali, che imprigiona anzichè liberare il sindacato e le forze operaie. La conquista di nuove qualifiche, e anche del diritto di contrattarle, può essere una vittoriosa affermazione della personalità operaia che comprende, col suo presente, anche il futuro proprio e della società, e può essere invece una tecnica, subordinata all'azienda e quindi al sistema, di misurazione della forza lavoro in base alle contingenti esigenze della organizzazione del lavoro, sul metro del profitto capitalistico. Tutta l'esperienza sindacale degli ultimi mesi mostra che il padronato, a livello sindacale e anche a livello politico, affianca ed alterna due metodi: quello della difesa rigida (e sul piano politico quello dell'impiego delle forze di polizia in sostegno dei padroni e dell'attacco ai sindacati) e quello della difesa elastica, tendente ad assorbire e smorzare la grande spinta operaia con concessioni, che possono essere quantitativamente più o meno cospicue, ma che sono qualitativamente subordinate al sistema. La stessa contrattazione di tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, conquista ancora ben lontana dalla realizzazione, può risolversi in due soluzioni diverse e opposte fra loro.

La necessità di una valutazione più complessa (di natura *politica* perchè riferita alla struttura del potere), delle lotte sindacali in corso, appare come proiezione necessaria e immediata delle stesse rivendicazioni articolate, cioè rife-

rite alla situazione concreta del rapporto di lavoro. Prendiamo ancora l'esempio dei mezzadri: nel 1958 e nel 1959 si è avuta in questa categoria una dura battaglia di orientamento per superare la vecchia impostazione di agitazioni generiche, puramente dimostrative in direzione della riforma parlamentare dei patti agrari, e per una nuova impostazione che portasse la lotta contrattuale a diretto contatto coi padroni concedenti. Via via che maturava questa impostazione concreta i mezzadri e il loro sindacato hanno potuto acquistare piena coscienza della frattura profonda che si stava determinando nell'agricoltura retta a mezzadria, nelle zone in degradazione colla cacciata dei contadini dai poderi e nelle zone trasformate colla subordinazione sempre più ferrea dei contadini alla direzione capitalistica nella produzione e nella distribuzione. La lotta contrattuale ha trovato tutto il suo respiro proprio e soltanto quando la riforma agraria, obiettivo *politico* valido per *tutta* l'agricoltura, compresa quella ad alta intensità di capitale, ha esaltato la prospettiva di una agricoltura contadina associata, come alternativa concreta allo sviluppo capitalistico. La prospettiva anticapitalistica della riforma agraria ha consentito lo sviluppo delle lotte rivendicative, armando le coscienze ed accendendo i cuori dei lavoratori, e soprattutto dei giovani. *L'unità di base* ha raggiunto nelle campagne livelli senza precedenti, anche se la Federmezzadri è stata sola a proclamare la lotta. E se vi è oggi, sul piano politico, la possibilità di rompere il *blocco rurale,* formidabile arma del centrismo interclassista e democristiano, e di costruire una solida alleanza fra coltivatori diretti e operai, fra coltivatori diretti e braccianti, essa sta, non già nella difesa dell'azienda contadina come *impresa* (cioè come istituto capitalistico che accomuna la grande azienda agraria capitalistica alla più piccola e misera proprietà di montagna), bensì nella difesa e nella valoriz-

zazione del *lavoro* contadino, in contrapposizione inconciliabile col profitto capitalistico e con la rendita fondiaria. Su questi problemi si è discusso molto, negli ultimi mesi, all'interno del movimento operaio e nei sindacati e sembra che prevalga ormai l'orientamento che vede in una chiara prospettiva anticapitalistica l'elemento decisivo per la massima espansione della lotta *e della sua unità.*

Nelle fabbriche il discorso non è diverso, e tutti abbiamo tanti episodi scolpiti nella memoria, a partire da quello sciopero degli addetti alla linea di montaggio dell'Alfa Romeo, nella primavera 1960, che segnò un salto qualitativo nelle lotte operaie in Italia. Quando alla metà di maggio del 1961, all'inizio della drammatica lotta dell'Italcementi, gli operai di venticinque fabbriche del gruppo decisero lo sciopero totale a tempo indeterminato, contro il parere delle federazioni nazionali degli edili della CGIL e della CISL, che proponevano una lotta più graduata, la differenza fra la richiesta sindacale e l'offerta operaia si riduceva a novemila lire l'anno. Non è per questa somma che gli operai hanno deciso, in dissenso coi loro rappresentanti, la forma estrema della lotta, è per qualcosa d'altro, che può sembrare confuso e opaco, e che invece è limpido e chiaro: è per essere finalmente qualcuno e non oggetto passivo della disponibilità padronale, è per sentirsi come classe, per conquistare un potere, sia pure generico, di fronte al padrone e al sistema del padrone. Ho citato un solo esempio, ma quanti hanno esperienza di assemblee operaie nelle quali i lavoratori non siano chiamati solo a dire un *sì* o un *no,* ma pretendano di discutere e di decidere, e non vogliano rilasciare deleghe in bianco, ma vedano nel sindacato un rappresentante e una guida in un rapporto reciproco e costante di verifica, sanno benissimo che oggi il rapporto fra rivendicazioni immediate e pro-

spettiva politica è posto in termini che non si possono più eludere.

La dilatazione e la verifica della prospettiva politica in rapporto alle esperienze dei movimenti di fondo è sempre più necessaria per lo stesso sviluppo delle lotte rivendicative. Il sistema di potere dispone di mezzi praticamente illimitati, nella fabbrica e fuori, nella politica e nella amministrazione, nella Chiesa e nella polizia, nella propaganda pubblicitaria che annebbia le coscienze e nel cosiddetto buonsenso che paralizza le volontà. Anche la carica di lotta più intensa può essere facilmente riassorbita se resta chiusa in un ambito corporativo, se insegue contraddizioni effettive ma secondarie (contraddizioni fra salari e prezzi, fra livello dei salari e livello dei profitti, fra oppressione di fabbrica e libertà *esterne*, e così via), sacrificando la lotta nella contraddizione fondamentale, inerente alla struttura capitalistica della produzione e della società. Non si tratta di un pericolo immaginario, esso è sempre presente, e spesso operante, anche nelle lotte più impegnate. Si può sorridere all'accusa di *anarco-sindacalismo*, lanciata indiscriminatamente contro tutti coloro che si adoperano a una verifica della prospettiva politica alla luce delle esperienze di lotta operaia, quando il punto di partenza della ricerca critica è proprio il rifiuto di qualsiasi oggettivismo economicistico; ma non si sorride più quando si riflette che la schematica separazione di lotta economica e lotta politica, di lotta di fabbrica e azione parlamentare, il relegare il sindacato a compiti rivendicativi immediati (o all'agitazione *tout-court*, che spetterebbe poi ai partiti di utilizzare ai fini politici), porta all'esaurimento della stessa lotta rivendicativa, e comunque alla sua chiusura corporativa, che la priva di comunicatività di classe, la isola e ne prepara la subordinazione al potere borghese capitalistico nella fabbrica e *nella società*.

La lotta nella fabbrica è già un inizio di discorso politico. Essa contiene già in sé preziosi elementi di elaborazione, preziosi anche quando sono prevalentemente negativi, anticapitalistici, e occorra lavorare per tradurli in elementi positivi di una prospettiva socialista. La condizione operaia di subordinazione e di alienazione nel luogo di lavoro, la proiezione immediata di questa condizione nella vita associata esterna alla fabbrica (a dispetto di tutti i tentativi di *evasione*), costituiscono un punto di partenza imprescindibile per la definizione di una linea per la conquista della democrazia socialista: in una società industrializzata la prospettiva rivoluzionaria si costruisce sul capovolgimento della alienazione, sulla liberazione dell'uomo, oggi strumento o segmento del processo produttivo, e sul suo ricollegamento con la società degli uomini.

Nella grande fabbrica, quando nasce la coscienza di classe, l'operaio avverte con esattezza la potenza organizzativa e tecnica del capitalista, sa che è lì che si decidono le cose, impara che il potere di decisione del padrone sul suo lavoro è anche potere di decisione sulla sua vita e quella dei suoi compagni. Sia pure embrionalmente egli avverte una cosa importante. E cioè che il potere, nel capitalismo, è separato dalla responsabilità. La democrazia rappresentativa, fondata sul mandato e quindi sulla responsabilità, agisce su scelte in massima parte già definite e irrevocabili. Difficilmente un operaio *impegnato* accetterà la tesi che la democrazia è garantita nel paese ed è oppressa nella fabbrica. Perchè la democrazia non entra nella fabbrica? Provate a porre questa domanda a operai impegnati. Vi diranno che chi comanda *dentro* comanda anche *fuori*, cioè che la democrazia è prigioniera nel sistema di potere. Ciò significa che il sistema generale degli strumenti di potere politico e amministrativo, e in primo luogo lo Stato, non è un *vuoto* di potere sul quale applicare la pressione

dei vari gruppi, in una specie di tiro alla fune, ma è un *pieno* di scelte capitalistiche-monopolistiche costituite e precostituite. La conclusione non è che si può lottare solo dentro la struttura e che non serve lottare fuori, nella sovrastruttura. La conclusione è, al contrario, che non bisogna separare le due lotte e che la democrazia rappresentativa, come strumento di potere pubblico, diventerà effettiva solo quando sarà stata liberata dalle ipoteche che su essa pesano in modo paralizzante, e che questa lotta di liberazione passa necessariamente, anche se non esclusivamente, nella struttura, nei luoghi di lavoro, come conquista continua e graduale di potere operaio. Il fatto che questa lotta di potere si configuri *in questa fase* come conquista di *potere sindacale*, non toglie nulla al suo contenuto politico e rivoluzionario, sempre che, beninteso, l'obiettivo sia visto come intermedio e non come fine a se stesso.

Il discorso sui limiti di comunicatività delle lotte operaie del settentrione non può quindi esaurirsi in argomenti di tecnica sindacale, è un discorso politico e come tale va sviluppato.

Lo stesso deve dirsi per la situazione nel Sud. Anche qui le lotte che si verificano testimoniano, per il modo come si sviluppano, per l'impegno e la durezza che le contraddistingue, di una carica combattiva immensa, spesso sproporzionata al livello delle rivendicazioni immediate che sono sul tappeto. Anche qui i lavoratori che si battono sembrano esprimere una protesta che investe l'intera loro condizione subordinata, così nell'azienda come nella società. Nell'insieme però lo sviluppo è scarso e poco continuativo.

Inoltre si avverte un notevole ritardo e una certa sordità, nel sindacato, nel percepire e interpretare *i fatti nuovi* del mezzogiorno, cioè l'avanzata capitalistica con tutti i

fattori non solo di disgregazione, ma anche di nuova aggregazione che essa comporta. Nè questa insufficienza può attribuirsi a difetti di capacità del quadro sindacale meridionale, di livello intellettuale non facilmente superabile. Pongo come problema aperto, come elemento di riflessione, l'ipotesi che le difficoltà nascano da una contraddizione fra la natura della spinta operaia e la vigente prospettiva politica.

Sembra pesare sulla politica meridionale del movimento operaio, il residuo di una rappresentazione alquanto mitologica del monopolio, che ha avuto largo corso fra noi dopo il 1948. Il potere monopolistico veniva allora rappresentato come il potere di otto o dieci o venti grandi complessi, dominanti l'intero mercato, e ai quali si contrapponevano gli interessi e le necessità non solo della classe operaia e dei contadini, ma dell'intero ceto medio e dei capitalisti (industriali e agrari) non monopolisti. Questa rappresentazione, non priva di una parziale giustificazione nel periodo (fino al 1953-54) nel quale i grandi monopoli hanno effettivamente esercitato una funzione restrittiva sul mercato interno, ha finito col diventare totalmente astratta in una fase di impetuosa e contraddittoria avanzata capitalistica come quella che viviamo. Non si avverte che il monopolio è l'organo di direzione di uno sviluppo che comprende l'intero settore capitalistico, e che le contraddizioni interne allo sviluppo capitalistico hanno tutto il loro peso solo in quanto vengono collegate alla contraddizione fondamentale propria di uno sviluppo capitalistico, nel quale l'alternativa non è fra monopolio e non-monopolio (libera concorrenza?), ma fra sviluppo capitalistico e sviluppo a direzione operaia e contadina, alternativa che non si esprime in una lotta frontale di risultato immediato, bensì in conquiste graduali e parziali, ma sempre ricondotte all'obiettivo di fondo.

Forse proprio qui sta la radice dell'insufficiente sviluppo della politica regionalistica. A volte, come in Sicilia, essa si è eccessivamente parlamentarizzata, senza poter nutrire i pur importanti dibattiti assembleari di un forte movimento a contenuto classista. Altre volte, come nel continente, dove la regione non c'è ancora, la politica regionalistica si è ridotta a chiedere, sia pure talora con dimostrazioni di grande ampiezza, la costituzione dell'Ente Regione, come condizione preliminare per una programmazione economica antimonopolistica. In ogni caso sembra pesare l'esaltazione di quella strategia, di quel sistema di alleanze sociali e politiche, in cui solo starebbe per noi la prospettiva di una rivoluzione democratica e socialista nelle condizioni del nostro paese: questa posizione, che è presente anche nel movimento sindacale meridionale, sembra trasformare le alleanze da strumenti (quali effettivamente sono) in obiettivi e in prospettive della lotta, sembra convertire la tattica in strategia e per ciò stesso spostare l'accento dal momento unificatore della classe operaia e della sua alleanza con i contadini, al momento della alleanza con strati e gruppi borghesi e capitalistici che si suppongono dotati di vocazione democratica. È possibile che per questa via si finisca con l'invalidare l'ansiosa e pressante ricerca di contenuti più alti e più avanzati alla politica unitaria della classe operaia.
Sorge il serio dubbio sulla sterilità di una *concorrenza* del movimento operaio con la democrazia cristiana su un terreno interclassista, nel quale il governo e il sottogoverno dispongono di mille strumenti di manovra, allo stesso modo come è ormai chiara la sterilità di una concorrenza del movimento operaio colla Bonomiana sul terreno della difesa statica dell'azienda contadina.
All'errore di analisi del monopolio visto come dissociato dal capitalismo sembra corrispondere l'errore di analisi

dello Stato unitario, concepito indiscriminatamente come nemico, oppressore e sfruttatore della Regione concepita indiscriminatamente. Poichè lo Stato è espressione dei monopoli e questi ultimi sono distinti dal capitalismo, tutto il resto ne consegue. Eppure, il grande valore democratico di una articolazione del potere pubblico si può verificare solo definendo con precisione i soggetti e i contenuti del potere articolato: ora i soggetti di potere non possono, sotto pena di assoluta inintelligibilità, essere ricondotti a circoscrizioni territoriali. Da qualunque parte venga affrontato il problema del decentramento e delle autonomie, i contenuti e i soggetti di classe si riaffermano. La contrapposizione fra Stato e Regione, ciascuno visto come aggregato indifferenziato, porta a concepire la Regione come organo di potere statale decentrato, in cui muta la sede della decisione, ma non il contenuto del potere. L'affermazione piena di una politica regionalistica può conseguirsi solo attraverso l'esaltazione della autonomia degli enti locali, autonomia non concepita come contrapposizione territoriale allo Stato, ma come terreno e strumento di lotta contro il meccanismo capitalistico di sviluppo, come terreno di costruzione di un nuovo potere democratico fondato sulla alleanza fra operai e contadini, e quindi come proiezione politica delle lotte operaie sui luoghi di lavoro.
L'attribuzione della responsabilità del sottosviluppo di una o più regioni alla *ostilità* dello Stato unitario porta a pericolose conseguenze pratiche. L'antagonista diretto della classe operaia e dei contadini viene esonerato praticamente dalle responsabilità della situazione e spesso associato nella richiesta di *riparazioni* allo Stato: dato il meccanismo della distribuzione è evidente che in questa alleanza l'agrario, l'industriale, lo speculatore finiranno con l'avere una funzione dirigente, se non altro per la stagna-

zione delle lotte rivendicative di massa. Non si tratta di immaginazioni, ma di esperienze vissute. Ancora: la richiesta di un intervento riparatore dello Stato, sotto forma di investimenti o di erogazioni per consumi, finisce con il lasciare indisturbati proprio quei monopoli settentrionali che dovrebbero essere chiamati a pagare, beninteso non tanto in termini di quattrini, quanto in termini di potere.

Sono problemi controversi. Sembra comunque che il sindacalismo meridionale debba precisare con urgenza la sua analisi del processo di sviluppo capitalistico se non vuole correre il rischio, non solo di impermeabilizzarsi di fronte alle lotte settentrionali, ma di sterilizzare la grande carica di lotte in atto in tutto il mezzogiorno.

Si pensi alle lotte di popolo, alle esplosioni di collera e di protesta di Marigliano e di Sandonaci, di Torre del Greco e di Licata, di Ferrandina e di Porta Capuana a Napoli, e ancora alle recentissime dimostrazioni dei contadini bonomiani a Caserta per il prezzo del vino. Si pensi al contenuto anticapitalistico implicito in quelle disperate proteste, per il destino cui lo sviluppo capitalistico assoggetta il Mezzogiorno contadino, per l'intollerabilità delle condizioni di vita nelle grandi città sovraffollate e prive di servizi collettivi. Qui veramente i limiti dell'attività di direzione di fronte alla carica *spontanea* si fanno acuti.

Ovunque si volga lo sguardo, all'agricoltura come all'industria, al Nord come al Sud, il movimento sindacale si trova a dover affrontare grossi problemi se vuol percorrere la strada che gli è segnata dai suoi congressi e dalle nuove esperienze della lotta. Si tratta di problemi che sono specificamente sindacali (nel senso che il sindacato deve affrontarli se vuole conservare la sua autonomia dal padronato capitalistico e dallo Stato capitalistico) e al tempo

stesso vanno al di là del terreno rivendicativo immediato. Una astratta demarcazione di competenza non serve a nulla: in tutta l'Europa capitalistica è nel sindacato, come istituto a più diretto contatto coi movimenti di fondo, che si esprimono oggi e si elaborano parzialmente posizioni che tendono a incidere sulla struttura vigente del potere. È un dato di fatto che ha delle ragioni oggettive, e sul quale si aprono nuove più vaste prospettive di unità operaia sul piano internazionale. La società industriale tende all'automazione completa dei processi di produzione dei beni e dei servizi. Ci vorrà del tempo, ma la tendenza è quella, già oggi. E sempre più prevalgono, e prevarranno, le spese di impianto rispetto a quelle di manodopera, col risultato di un incessante aumento della concentrazione economica, e quindi politica. Questa tendenza porta alla necessità, sempre crescente, di una rigida programmazione della produzione e dei suoi sbocchi, di un sempre più forte condizionamento dei consumi, e quindi di una piena libertà, da parte dell'impresa, rispetto alle sue condizioni interne e rispetto alla vita della società. Ogni elemento di instabilità, per il periodo di ammortamento degli impianti, deve quindi essere eliminato. Già oggi, in settori produttivi che non sono automatizzati, ma che si trovano già in una fase di avanzata meccanizzazione (per esempio il settore siderurgico) vengono richieste tregue sindacali. Al limite dell'automazione le tregue saranno richieste per tutto il periodo dell'ammortamento.

Ma a quel limite sarà di evidenza solare l'alternativa che già oggi travaglia il movimento operaio e sindacale nei paesi capitalistici industrializzati. O tutto il potere sarà consolidato nelle imprese, con la perdita totale dell'autonomia operaia e sindacale (magari con la sopravvivenza di libertà sindacali apparenti, entro margini di elasticità predeterminati, e magari con la copertura di decisioni « pia-

nificatrici » dello Stato borghese), oppure un potere di decisione e di controllo, sia pure transitoriamente in termini dualistici di antagonismo continuo, sarà conquistato dalla collettività dei lavoratori-produttori, dallo Stato all'azienda. A lungo termine, al limite dell'automazione, non si vede la possibilità di sfuggire a quella alternativa. Ma non si può aspettare quel limite. A quel punto la partita sarà da tempo decisa. Il problema della lotta per il potere si pone oggi. Ed esso agita già profondamente le masse che lottano, e indipendentemente da posizioni politiche ed ideologiche, in virtù dell'autocoscienza della condizione operaia.

Ecco perchè il discorso sindacale apre oggi un discorso più vasto. L'analisi della condizione operaia non può esaurirlo, ma non si può prescindere da essa. Quell'analisi non può fornirci tutti gli elementi per la costruzione della democrazia socialista, in Italia o in Europa, ma già fornisce elementi essenziali di orientamento critico e di metodo democratico. La necessità di una verifica degli obiettivi e degli strumenti della lotta politica del movimento operaio nasce come esigenza propria della stessa esperienza sindacale, come condizione per lo sviluppo delle sue stesse lotte.

Cronaca delle lotte ai Cotonifici Valle di Susa

di Giovanni Mottura

I documenti sulla base dei quali è possibile ricostruire (praticamente, se lo si volesse, giorno per giorno) la lotta degli undici stabilimenti CVS della provincia di Torino, e a cui noi ci riferiamo per questa analisi, sono: volantini, comunicati e circolari dei tre sindacati, lettere delle C.I., articoli apparsi durante i cinque mesi di lotta sui quotidiani « Unità », « La Stampa », l'« Avanti! », integrati da materiale vario dei comitati di solidarietà, dei Comuni interessati, e soprattutto da sommari verbali delle riunioni degli operai e da colloqui con i protagonisti della lotta e con i sindacalisti.
Questo panorama è lontano dall'essere completo, data la particolare complessità e varietà di questioni che la lotta stessa nel suo sviluppo ha portate alla luce e messe senza mezzi termini in discussione. Non si è perciò preteso di tirare conclusioni, ma piuttosto di presentare una prima documentazione complessiva su questo episodio particolarmente complesso e — senza retorica — entusiasmante della ripresa operaia degli anni 1960-61.
Dopo la lotta nazionale per il rinnovo del contratto — che si svolse su una piattaforma di rivendicazioni non puramente salariali, ma affermando esigenze di regolamentazione dei cottimi e di contrattazione dei vari aspetti della vita produttiva aziendale — il primo contatto specifico della FIOT provinciale con i CVS è documentato da un volantino in data maggio-giugno 1960. Esso segna evidentemente il passaggio alla fase aziendale della lotta; cita altre lotte avvenute nei due mesi precedenti in altre fabbriche tessili (ad es. la lotta della SAIT contro il raddoppio del macchinario e per il premio di produzione) e lega alla situazione aziendale le seguenti rivendicazioni: estensione della percentuale di cottimo; contrattazione di macchinari, organici, tempi, tariffe di cottimo; premio orario ai non cottimisti; rivendicazione comune

sul salario a rendimento; estensione collettiva delle ferie. Termina infine con l'invito alla discussione tra gli operai, che giunga a una presa di posizione unitaria negli undici stabilimenti della provincia di Torino.
È utile a questo punto dare alcune informazioni sulle diverse fabbriche del complesso, la loro posizione geografica e le differenze che avranno una notevole influenza sull'andamento della lotta.
Gli stabilimenti, come si è detto, sono undici, disseminati in Val Chisone (Perosa), Valle di Susa (S. Antonino, Borgone, Susa, Collegno, Pianezza), Val di Lanzo (Lanzo, Mathi) e Canavese (Rivarolo, Strambino, S. Giorgio) e impiegano un totale di 10.000 operai circa. Dal punto di vista tecnologico, il più sviluppato è lo stabilimento di Perosa, dove si effettuano lavorazioni specializzate (ad es. popeline), seguito da S. Antonino, Lanzo e Rivarolo. È degno di nota che questi stabilimenti (salvo l'ultimo) siano stati i focolai e le punte avanzate della lotta.[1]
D'altronde quest'osservazione ha il suo riscontro nella relativa minore combattività operaia negli stabilimenti tecnologicamente più arretrati, come Mathi e S. Giorgio, dove ha anche molta forza di « persuasione » la paura d'una liquidazione degli stabilimenti stessi per « sopravvenuti limiti d'età ». Il caso di Strambino si presenta invece piuttosto singolare, e varrebbe forse la pena di studiarlo, in altra sede. Gli operai del CVS sperano in una chiusura dello stabilimento, perchè s'è sparsa la voce d'un'offerta d'acquisto da parte dell'Olivetti (nessuno è stato però in grado di confermarne la fondatezza).
Quanto alla composizione delle maestranze nei vari stabilimenti, è anche possibile constatare negli stabilimenti più restii alla lotta (questo sempre relativamente alla sua intensità globale, dato che la partecipazione alle agitazioni — salvo Rivarolo, di cui s'è detto — ha sempre variato dal 75 al 100%) una prevalenza (a volte la totalità) di operai di famiglia contadina, e in molti casi ancora contadini essi stessi nelle ore disponibili. Da tener presente è anche la netta prevalenza in tutto il complesso della manodopera femminile, e il numero abbastanza basso (10% circa) di operai iscritti ai sindacati. Notevole infine *l'alto grado di combattività*

[1] Per Rivarolo, ha pesato negativamente il ricordo ancora assai vivo d'una lotta sostenuta da quest'unico stabilimento nel 1954, e chiusasi con una sconfitta che gli operai addebitano al mancato allargamento dell'agitazione agli altri stabilimenti e a un comportamento di cedimento della CISL e di debolezza della CGIL.

dimostrato a S. Antonino dall'unico gruppo consistente di meridionali di recente assunzione esistente nel complesso.
Comunque il criterio di distinzione che useremo, parlando di minore o maggiore partecipazione, non sarà quantitativo, ma avrà piuttosto di mira la funzione di direzione della lotta assunta da alcuni stabilimenti (per es. Perosa e S. Antonino) rispetto agli altri e agli stessi sindacati.
Il livello salariale — uno dei più bassi della provincia — variava a settembre tra le 27.000 e le 36.000 lire circa mensili.

« La riunione è estesa anche a gruppi di operai »

L'avvio all'agitazione è dato dal reparto carderia dello stabilimento di Perosa, il 20 settembre. Si sospende il sabato 24, per permettere un incontro tra rappresentanti sindacali e direzione all'Unione Industriali di Torino. Le rivendicazioni avanzate sono le seguenti: applicazione dei minimi di cottimo del 10%, rivalutazione dei cottimi e loro estensione ovunque sia possibile, premio di produzione. L'incontro ha esito negativo perchè la direzione respinge in blocco tutte le rivendicazioni avanzate. Il 27 gli operai dell'intero stabilimento, recandosi a lavorare, trovano i cancelli chiusi. Il lavoro è sospeso perchè « lo sciopero del reparto carderia ha provocato una mancanza di materia prima ».
Questo è il punto che segna l'inizio dell'agitazione generale: gli operai, riunitisi in assemblea ed esaminate le rivendicazioni avanzate dai cardatori, decidono la generalizzazione della lotta e danno mandato ai Sindacati di assumersene il compito.
I primi risultati dell'assemblea sono il superamento delle distinzioni sindacali tra gli operai, e l'opera di convincimento dei cardatori, timorosi in un primo tempo che dall'allargamento derivi un indebolimento della loro lotta.
Il 28 settembre si tiene a Perosa una assemblea generale estremamente movimentata: il tentativo da parte di alcuni sindacalisti CISL di consigliare la « moderazione », provoca una serie di interventi polemici da parte degli operai, e una discussione sulla direzione e le modalità della lotta. È questo un tema che ricorrerà ancora in parecchie occasioni, anche a lotta avanzata, e su cui avremo occasione di ritornare, in particolare parlando dei vari tentativi di trattativa con la direzione, e delle discussioni relative.

Ci importa comunque sottolineare fin d'ora come il rapporto tra assemblee di fabbrica e sindacati si sia sin dall'inizio configurato come un rapporto di « strumentalizzazione », nel senso migliore, dei sindacati stessi, subendo poi, e cercheremo di mostrare come, variazioni e mutamenti in corrispondenza alle varie fasi dell'agitazione.[2]

Il primo sciopero generale di tutti gli stabilimenti ha luogo i giorni 1° e 3 ottobre, e vede un'adesione compatta degli operai — eccettuato Rivarolo, dove è in sciopero soltanto il reparto tintori, per rivendicazioni particolari. L'agitazione riprende l'8 e 20 ottobre.

Il giorno 8 ottobre si tiene a Torino la prima riunione dei tre sindacati (CGIL, CISL, UIL) e delle C.I. degli undici stabilimenti: può essere interessante notare che la circolare di convocazione è indirizzata « ai membri di C.I. e *gruppi di operai* dei CVS », e questo viene ribadito più sotto con la precisazione che « la riunione è estesa *anche* a gruppi di operai dei CVS ».

Il risultato della riunione fu la decisione di passare a una fase di lotta articolata, che permettesse di tenere sotto pressione continua l'azienda limitando il danno per i lavoratori, e inoltre d'organizzare scambi di picchetti tra i vari stabilimenti, favorendo i contatti tra gli operai.

Quest'ultimo particolare organizzativo si rivelerà in seguito estremamente prezioso per l'approfondimento dell'unità nel complesso, perchè ne rafforza la coscienza e le dà un respiro più ampio, dando agli operai la possibilità di verificare de visu l'andamento globale della lotta e le sue difficoltà obiettive.

Questo facilitò l'assunzione della direzione della lotta da parte dei lavoratori e, per ciò che riguarda il controllo del comportamento dei sindacati nei vari stabilimenti, consolidò ancora il prestigio della FIOT.

All'inizio di novembre, data che si può, grosso modo, segnare come conclusiva della prima fase della lotta, il bilancio è il seguen-

[2] Preferiamo definirlo rapporto di « strumentalizzazione » piuttosto che di interazione — come potrebbe apparire più esatto — proprio per sottolineare il ruolo direttivo che le assemblee hanno avuto della lotta, non soltanto negli stabilimenti in cui esistevano validamente, ma per tutto il complesso. D'altronde è proprio l'accettazione e l'affermazione coraggiosa e franca di questa realtà che ha fruttato alla FIOT-CGIL un innegabile primato sulla stessa CISL, nella conduzione della lotta, e le ha permesso di arginare le stanchezze che in alcune occasioni si rivelavano in questo sindacato.

te: 25 giorni di sciopero effettuati a Perosa, 15 a Lanzo, 14 in tutti gli altri stabilimenti, con percentuali varianti dall'80 al 100%, eccettuato Rivarolo; frequenti sospensioni del lavoro negli stabilimenti, per mancanza di filati. Morale alto tra gli operai.
Colpisce particolarmente gli operai la notizia, pubblicata da « La Stampa » in data 26 ottobre, dell'intenzione del gruppo Riva-Abegg (proprietà del CVS) di aprire un nuovo stabilimento a Bussoleno, stabilimento che secondo i progetti dovrebbe assorbire 600 nuovi operai. Si scatena così una discussione sui profitti che rendono possibile un simile investimento, e sul progetto come indice dell'espansione produttiva dell'azienda. Su questa discussione avremo occasione di ritornare in seguito.

Le considerazioni che ci permettono di indicare come prima fase il periodo che va, all'ingrosso, dal 27 settembre al 6 novembre sono di vario genere. Cercheremo di esaminarle subito, per passare poi alle fasi seguenti, che presentano — riguardo a varie questioni quali la strutturazione della lotta, la funzione delle assemblee, l'accentuazione di particolari aspetti delle rivendicazioni — veri salti qualitativi nella coscienza operaia.

a) *Le rivendicazioni.* In questa prima fase, sia da parte dei sindacati sia dei lavoratori, viene accentuato soprattutto l'aspetto di miglioramento salariale quantitativo che le rivendicazioni presentate comportano. I volantini dei sindacati, le interviste rilasciate ai giornali dagli scioperanti, le discussioni nelle assemblee, individuano il movente fondamentale dell'agitazione nell'esigenza di raggiungere livelli salariali « degni d'un paese civile ». Ad es., la circolare di convocazione delle C.I. in data 4 ottobre, che abbiamo già citata, si apre con l'affermazione che lo sciopero « ha dimostrato chiaramente la grande volontà dei CVS di battersi *per ottenere aumenti di paga* » (il corsivo è nostro).
Non si entra ancora in merito al « valore di potere » di certe rivendicazioni — ad esempio il salario legato al rendimento — e si può dire, stando alla documentazione esistente, che non è ancora maturata una coscienza piena.

b) *Le forme di agitazione.* Se la riuscita quantitativa dello sciopero è innegabile, e tale è anche il suo effetto di pressione e di rallentamento del ritmo produttivo aziendale, le forme in cui lo si porta avanti — sciopero generale o scioperi alternati dei vari stabilimenti, di 24 o 48 ore ciascuno — sono indice di una certa

pesantezza e d'un senso d'insicurezza iniziali, proprie d'una classe operaia ancora inesperta (moltissime giovani operaie non avevano mai visto uno sciopero) e non pienamente cosciente della propria forza.
Gli stessi sindacati appaiono presi di sorpresa da questa adesione unitaria e compatta alla lotta, e quasi timorosi di vederla cedere all'improvviso.

c) In una simile situazione, che può essere definita un alternarsi di entusiasmo, dubbio, e timore sospeso che a volte scoppia, è importante la funzione di collegamento tra i vari stabilimenti, che per ora viene esercitata esclusivamente dai sindacalisti: da un lato viene atteso con ansia, ogni volta, il loro arrivo, dall'altro persiste nei loro confronti un diffuso atteggiamento di diffidenza, che poi si rivelerà pienamente giustificato nel caso UIL, ma che ritornerà a galla anche verso gli altri in occasioni piuttosto importanti.

Rivendicazioni salariali e richieste di potere: dalla difesa all'attacco

La lotta, sotto forma di sciopero generale, riprende il 10-11-12 novembre, per iniziativa delle assemblee operaie di Perosa, S. Antonino e Lanzo. Il giovedì 10 e il sabato 12 inoltre, nel corso di assemblee ricchissime di discussioni e di decisioni, ne viene programmata la ripresa, a scacchiera, dal mercoledì 16 fino a tutto sabato 19 novembre. Vengono poi chiesti ai sindacati comizi unitari davanti a tutti gli stabilimenti nel giorno di domenica 13, e iniziative per favorire il sorgere di forme organizzate di solidarietà.
Sotto questi avvenimenti particolarmente evidenti, sta succedendo qualcosa di importante; quello che, senza essere (ma alcuni lo erano) molto pesissimisti, si poteva prevedere come un periodo di stasi e di fronteggiamento, si tramuta invece in una fase di attacco a fondo contro il potere del padrone, e di sviluppo delle energie potenziali che nel primo periodo si erano mantenute allo stato latente.
S'è accennato prima alla discussione sollevata tra i lavoratori dalla notizia d'un progetto per un nuovo stabilimento CVS a Bussoleno. Si può affermare che questa discussione costituisce il ponte tra l'accentuazione dell'aspetto salariale quantitativo delle rivendicazioni e la presa di coscienza del loro valore qualitativo.

Già in un volantino unitario, diffuso il 27 ottobre in tutti gli stabilimenti, si può trovare l'eco di questa discussione: « i padroni dicono di assolvere ad una funzione sociale con l'apertura di nuove fabbriche; ma perchè non pubblicano anche i salari che pagano ai lavoratori? ».
Come si vede, l'impostazione è ancora quella rilevata all'inizio, ma le cose stanno già prendendo una piega diversa: nelle assemblee tenute nei vari stabilimenti nella prima decade di novembre, infatti, molte voci pongono già il problema in termini di controllo della produzione e dei profitti padronali. Questo coincide con un riesame, sempre in sede di assemblea, della piattaforma rivendicativa e delle forme di proseguimento della lotta. L'« Unità » di sabato 12 novembre, nella cronaca dell'assemblea tenuta il giorno 10 a Perosa, pur mantenendosi sul piano del resoconto e non entrando nel merito del loro valore politico, dà la misura del calore di queste discussioni e della loro decisiva funzione.
Il giorno 13 novembre si può affermare concluso questo processo di maturazione: il volantino diffuso in tutti gli stabilimenti, che contiene la parola d'ordine dello sciopero per il 16-17-18 e 19 novembre, deciso dalle assemblee, dopo aver dato notizie di atti di solidarietà da parte dei Comuni interessati e dei commercianti, continua: « ... I sindacati premono in varie direzioni perchè la trattativa si apra a un serio livello: *ma è ancora nella fabbrica che si deve sgretolare la resistenza dei CVS.* Sappiamo che a questo punto il proseguimento così massiccio dell'azione costa notevoli sacrifici ai lavoratori, proprio perchè i loro salari sono sempre stati troppo bassi. Ma tutti i lavoratori dei CVS hanno compreso che *la posta in gioco è decisiva* [...]. Piegare ora la resistenza del CVS vuol dire — oltrechè avere dei risultati soddisfacenti dal punto di vista economico — *anche e soprattutto creare oggi le condizioni per imporre al padrone nuovi rapporti con le maestranze,* contrattando tutto nell'azienda: cottimi, premi, assegnazioni di macchinari » (i corsivi sono nel testo).

Lo schieramento dei sindacati

Conviene ora esaminare più ordinatamente le posizioni e la linea operativa dei sindacati, in questa nuova situazione che trova il suo primo sbocco nei tentativi di trattativa avvenuti il 22 novembre tra C.I. e direzione e il 5 dicembre tra sindacato e direzione. S'è visto come finora i volantini, firmati dalle tre organizzazioni

insieme, mostrino una sostanziale unità di vedute; occorre tener presente un elemento che potrebbe rafforzare quest'impressione, cioè il fatto che praticamente su ogni volantino sono rielencate le rivendicazioni fondamentali su cui si svolge la lotta.
D'altronde esistono elementi che mostrano sin da principio la diversificazione della UIL dalle altre organizzazioni; senza escludere che se ne possano aggiungere altri, possiamo sottolinearne tre che influirono direttamente — dall'inizio — sull'opinione degli operai:

a) i volantini, anche se unitari, erano sempre distribuiti soltanto da sindacalisti CISL o CGIL;

b) rarissimamente rappresentanti UIL furono presenti alle assemblee, e non vi presero impegni precisi;

c) i membri di C.I. della UIL sin dal primo giorno svolsero, specie negli stabilimenti più deboli, una funzione di rottura dello sciopero; salvo alcuni rari casi (per es. a Perosa) in cui abbandonarono la loro organizzazione, dopo accanite e violente discussioni.

Che queste cose ricorressero nei discorsi degli operai, e fossero giudicate più significative di qualsiasi volantino unitario, è probabilmente un movente che spinse la UIL, il giorno 8 novembre a diffondere una circolare — abbastanza curiosa, apparentemente — che terminava sottolineando l'adesione della UILTESSILI alla lotta. Ma a parte questo, il punto più significativo della breve circolare è l'inizio, dove si auspica l'avvio di « trattative su scala nazionale, onde ottenere un'interpretazione del Contratto nazionale di lavoro adeguata alla favorevole situazione dell'industria tessile ».
La implicita contraddizione tra le due affermazioni può, stando a questa circolare, sembrare ancora una illazione arbitraria. Ma una nuova circolare, indirizzata a tutte le C.I. e agli attivisti, in data 18 novembre, dà la chiave del problema. Essa riporta e commenta i risultati dei lavori del C.E. della UILT, svolti a Milano il 15 novembre '60, e dopo aver prospettato la possibilità d'un incontro a livello nazionale con le Associazioni Industriali tessili, termina con le seguenti affermazioni (sottolineate nel testo): « *Richiamiamo la vostra attenzione sulla parte dell'O.d.G. allegato in cui si conferma il concetto, già espresso dal nostro C.E. nel mese di luglio, relativo alla nostra opposizione ad agitazioni aziendali che si sono dimostrate sino ad oggi di una efficacia molto relativa* ».
In rapporto alla situazione del CVS in quel momento e al nuovo

impulso dato all'agitazione questa posizione obiettivamente significava:

a) avocare direttamente alle segreterie sindacali la facoltà di dirigere la lotta, condurre le trattative, giudicare le controproposte padronali, senza tener in alcun conto la volontà e le direttive espresse dagli organismi operai di lotta;

b) ignorare il punto fondamentale scaturito dalla discussione in questi organismi, cioè lo stretto collegamento tra essi e le rivendicazioni avanzate;

c) ignorare il valore stesso qualitativo di queste rivendicazioni, dando per scontata la dimensione puramente salariale di qualsiasi agitazione che non abbia carattere nazionale.

Questi punti furono individuati subito dagli altri sindacati, e denunciati energicamente nelle assemblee, senza che alcun rappresentante UIL d'altronde si presentasse a sostenerli. Quanto a FIOT e CISL, è difficile individuare punti specifici, sufficientemente precisi, di differenziazione. Se ve n'è uno, a cui gli operai sono particolarmente sensibili per l'intera durata della lotta, è la maggiore omogeneità di posizioni e di comportamento dei sindacalisti FIOT rispetto ai cislini, e la maggiore decisione con cui quelli sostengono la funzione direttiva e orientativa delle assemblee in ogni occasione. Esempio di ciò è il comportamento dei due sindacati di fronte all'incontro delle C.I. con la direzione, e poinelle trattative del 5 dicembre con l'Associazione Industriali del settore laniero. Il 22 novembre la Direzione Centrale dei CVS convoca le C.I. degli stabilimenti, a Torino, e in consultazioni *separate* propone a ciascuna le seguenti condizioni:
— cessazione immediata dell'agitazione, per permettere alla Direzione di esaminare la possibilità di concedere un aumento a propria discrezione;
— le cifre concesse sarebbero assorbibili in qualsiasi futuro aumento di carattere generale.
Dopo il rifiuto opposto dalle C.I. esce un comunicato, sottoscritto da CISL e FIOT soltanto, che sottolinea l'orientamento « verso uno sviluppo delle rivendicazioni di complesso » e afferma che « qualsiasi proposta per la soluzione delle vertenze in corso va fatta ai sindacati ». Sottolinea inoltre che nell'eventualità di un accordo i lavoratori « saranno chiamati a giudicare in merito, e a considerare il concreto contenuto come un primo risultato della

lotta che continua per la conquista ovunque del premio di rendimento e del diritto di contrattazione integrativa di azienda, di complesso, provincia e settore ».
All'incontro del 5 dicembre, invece, si verifica da parte della CISL una certa esitazione. L'Associazione Industriali lanieri pone come condizione decisiva per trattare, la sospensione di ogni agitazione sindacale su scala aziendale e nazionale fino al giugno 1962, data di scadenza del contratto dei tessili. Chiede inoltre l'accantonamento fino a tale data delle rivendicazioni del premio di rendimento e della contrattazione dei cottimi, qualifiche e macchinario. Offre subito un aumento dall'1 al 2% per i cottimisti, e un compromesso sulla estensione del minimo di cottimo ai lavoratori il cui lavoro è già controllato nei tempi e nella resa (circa il 4% invece del 10%).
La delegazione della FIOT abbandona immediatamente il tavolo delle trattative, mentre CISL e UIL vi rimangono.
Questi fatti, anche se non riguardano direttamente il settore cotoniero, hanno una certa ripercussione nei CVS quando ne giunge notizia, e risollevano un atteggiamento difensivo da parte degli operai nelle assemblee. Dopo un nuovo incontro sui CVS all'ufficio del lavoro di Torino — in cui viene nuovamente respinta l'offerta padronale di 1000 lire al mese d'aumento assorbibili in futuri eventuali aumenti di settore — il 14 dicembre viene diffuso un volantino che, convocando le assemblee per decidere sul proseguimento della lotta, afferma, con un esplicito riferimento:
« Per i lavoratori della lana è stato in questi giorni fatto un accordo che senza costare i sacrifici della lotta dei CVS ha dato alcuni aumenti. A prescindere dalle valutazioni su questi aumenti, *una cosa è certa: non è possibile concludere questa nostra battaglia con aumenti di quell'entità e di quel tipo,* che ai lavoratori lanieri sono costati assai poco » (il corsivo è nel testo).
Questo volantino cade in piena lotta, perchè all'annuncio della rottura delle trattative gli stabilimenti sono immediatamente rientrati in agitazione.
Il giovedì 15 dicembre segna in tutti gli stabilimenti la più alta percentuale di adesioni allo sciopero che si sia finora raggiunta: si varia dal 90% di Susa al 100% di Perosa, Borgone, S. Antonino, S. Giorgio, Mathi e Strambino.
Nelle assemblee si discutono soprattutto le misure da prendere per reagire alla manovra padronale negli stabilimenti di punta (Perosa, Lanzo, Borgone e S. Antonino), dove è stato affisso un

comunicato che annuncia tre giorni di sospensione del lavoro, dovuta ad « esigenze tecniche ».[3]
Il venerdì 16 si verifica un fatto nuovo, che apre un nuovo stadio della lotta dei CVS: viene diffuso il volantino che annuncia la convocazione a Roma, al Ministero del Lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori e dei padroni, « al fine di ricercare una via di composizione della vertenza in corso ai CVS ». In seguito a questa convocazione, viene comunicata la revoca delle sospensioni del lavoro preannunciate dall'azienda, e *la sospensione delle agitazioni da parte dei sindacati.*

« Solidarietà democratica » e solidarietà di classe

Contemporaneamente agli avvenimenti registrati in queste ultime pagine, si assiste allo sviluppo di diverse iniziative assai differenti e di diversa portata, ma che è necessario esaminare subito nel tentativo di dare un quadro soddisfacente di questa seconda fase della lotta.
I mesi di novembre e dicembre vedono la nascita e un notevole sviluppo di iniziative di solidarietà a favore degli operai del CVS. Le prime a prendere piede sono quelle dei commercianti dei Comuni interessati allo sciopero: in data 2 novembre, una circolare della Associazione Commercianti — Delegazione di zona di Perosa — invita le delegazioni degli altri Comuni interessati ad unirsi in una manifestazione comune, consistente nella chiusura degli esercizi per la durata di due ore in data da destinarsi. Nel medesimo periodo, su iniziativa dei sindacati e di alcune amministrazioni comunali, si mette mano alla costituzione di comitati di solidarietà, che iniziano sottoscrizioni e ne convogliano il ricavato.

[3] Viene anche commentata la « lettera aperta » inviata dalla direzione a tutti i dipendenti. Dopo un preambolo di spiegazione del perchè si è scelta questa forma (« perchè non è nostra abitudine dare comunicati alla stampa o portare nel campo politico questioni che ne sono estranee »), la lettera, venendo al nocciolo, prosegue motivando il « logico rifiuto » opposto alle rivendicazioni avanzate « da persone interessate a creare una frattura tra lavoratori e azienda ». Queste rivendicazioni sarebbero di natura extra contrattuale, e « caricherebbero l'azienda di pesi economici superiori a quelli della concorrenza ».
Ricorda infine che « il CVS è fra le pochissime aziende che nei cinque lunghi anni di crisi ha sempre fatto lavorare normalmente, a costo di grandi sacrifici », e si chiude accennando ai progetti di sviluppo degli stabilimenti e di creazione di una nuova fabbrica a Bussoleno.

Il giorno 1° dicembre si tiene nel municipio di Collegno una riunione tra rappresentanti dei comuni e dei sindacati, con la partecipazione di alcuni consiglieri provinciali. Dopo aver fatto un'ampia analisi delle condizioni economiche dei lavoratori CVS, del bassissimo livello salariale e del disagio economico che questo provoca ai Comuni, la riunione decide di promuovere la costituzione di un « Comitato di solidarietà a sostegno materiale e morale dei lavoratori » e di « sottoporre all'approvazione dei Consigli Comunali stanziamenti di fondi a favore dei lavoratori dei CVS ».
Benchè questi comitati abbiano avuto una loro funzione, e siano sorti quasi ovunque, non sempre diedero risultati soddisfacenti, nè riuscirono ad assorbire tutte le iniziative sorte localmente (ad esempio i parroci e le varie organizzazioni cattoliche preferirono per lo più fare da sè, con un'impostazione nettamente assistenziale e paternalistica).
Si può osservare d'altronde come, pur costituendo un punto di riferimento esterno psicologicamente rassicurante, essi non ebbero mai una connessione sostanziale con la lotta in corso, ed espressero soprattutto il disagio economico che ne derivava per la comunità in cui la fabbrica era inserita, e in cui abitavano forti nuclei di operai in lotta e perciò a salario dimezzato. Nelle loro dichiarazioni fu perciò sempre — naturalmente — posto l'accento sul significato salariale della lotta, e soprattutto sull'aspetto di « area salariale depressa » proprio del CVS.
Su questo tema si aprì anche in seguito una discussione assai fruttuosa fra gli operai. Ne fu occasione la linea adottata dalla « Stampa » di Torino che — in occasione d'una serie di articoli sulle aree depresse della provincia — documentò ampiamente le condizioni salariali del CVS contrapponendole a quelle esistenti alla FIAT o alla RIV e, individuando in questo squilibrio la causa della lotta, iniziò sullo « Specchio dei Tempi » una sottoscrizione a favore delle famiglie degli operai in sciopero.
Ciò che irritò maggiormente gli operai fu la pubblicazione di dolciastre letterine, firmate vagamente da « Gruppi di lavoratori del CVS »: la discussione che ne seguì, in fabbrica e durante le assemblee, dimostrò ormai acquisito il punto sul valore qualitativo fondamentale delle rivendicazioni avanzate e sostenute con una tale unità e combattività.
La posizione della « Stampa » (giornale della FIAT) venne di conseguenza spiegata come un « tentativo di proporre un'interpretazione che limita il valore sostanziale della lotta operaia e delle

rivendicazioni di potere, non contenibili nei limiti geografici di determinate aree depresse, che essa avanza ».
Aspetti diversi presenta la solidarietà espressa dalle maestranze di altre fabbriche durante questo periodo.
In una lettera ai lavoratori del CVS in data 12 novembre, la C.I. della Gutermann di Perosa così si esprime: « Non vi stupisca se noi leghiamo la vostra lotta agli interessi di tutti i lavoratori della zona, in quanto è evidente che una vittoria unitaria nella vostra fabbrica rappresenterebbe per tutto il movimento operaio del pinerolese e in particolare per i tessili la consapevolezza che i lavoratori sono imbattibili quando sono uniti, mentre invece una vostra sconfitta sarebbe un grave colpo per tutti i lavoratori. [...] Si pone perciò per voi l'esigenza di resistere a tutti i costi e per i lavoratori delle altre categorie l'esigenza di aiutarvi a resistere ».
Oltre la sottoscrizione, la Gutermann di Perosa riuscirà ad organizzare nel mese di gennaio '61, una fermata di due ore con uscita degli operai dallo stabilimento.
Il volantino che l'annuncia, firmato dalla C.I., sottolinea: « l'importanza del padrone che gli operai CVS hanno di fronte ci chiama tutti in causa: ormai il sentimento della solidarietà concreta tra i lavoratori è maturo, e si svilupperà sempre di più, una fabbrica verso l'altra, e non soltanto della stessa categoria » e termina affermando che « la resistenza dei padroni spinge sempre più il fronte operaio a un'unità così stretta che può diventare invincibile ».
Sottoscrizioni notevoli vengono effettuate in altre aziende, ad esempio tra i minatori della Talco e Grafite della Val Germanasca, che inviano una delegazione a consegnarne il ricavato alla C.I. di Perosa. Del novembre '60 è anche un volantino della FIOM agli operai metalmeccanici, sulle lotte in corso nella provincia. « Organizzate — esso termina — la solidarietà, ben coscienti che le operaie e gli operai del CVS, della Maggiora e gli altri, lottano anche per voi, per affermare il potere operaio nella fabbrica, per realizzare una nuova condizione operaia. Organizzate delle fermate di lavoro! Sostenete in ogni modo gli operai in lotta! ».

La discussione all'interno della FIOT e lo « sviluppo coordinato »

Nello stesso periodo s'è accentuato — dietro la pressione degli operai — lo sforzo della FIOT per allargare l'agitazione agli stabilimenti del gruppo Riva-Abegg situati in altre province. A que-

sto scopo la FIOT provinciale intensifica gli scambi di informazioni con le altre segreterie provinciali interessate, giungendo, il 13 dicembre, ad un incontro presso la CdL di Torino. Alla riunione, oltre ai sindacalisti, partecipano rappresentanti degli stabilimenti di Milano, Novara, Varese e Como, appartenenti al complesso Riva-Abegg. Il comunicato che ne dà notizia (in data 14 dicembre) constata che l'agitazione si va estendendo, sulle rivendicazioni presentate già a Torino, in tutti i 30 stabilimenti del gruppo, interessando un totale di circa 20.000 operai, e sottolinea che «i lavoratori si battono oggi prevalentemente intorno alla rivendicazione del premio a rendimento e della contrattazione dei cottimi e dei macchinari, e perciò sono oggi contrari a qualsiasi trattativa o soluzione al livello delle briciole».
In realtà le cose non vanno così lisce: l'impostazione data al problema dalla FIOT torinese, maturata nell'esperienza della lotta e delle assemblee unitarie del CVS, incontra parecchie difficoltà presso gli altri sindacati provinciali, ancora indecisi sulle modalità dell'avvio e assai sensibili ai tentennamenti e alle resistenze della CISL, restia a prendere decisamente posizione.
Sfugge loro, comunque, la prospettiva di condizionare la CISL favorendo l'unità operaia e prendendo l'iniziativa della lotta sulle rivendicazioni presentate. Un altro particolare significativo emerso in questa discussione è il disorientamento e la resistenza dei quadri sindacali di fabbrica.
Lo sperato allargamento dell'agitazione in tutto il complesso, nelle stesse forme in cui è avvenuto a Torino, rimarrà perciò fino alla fine una speranza, anche se ci saranno via via episodi di astensioni dal lavoro in quasi tutti gli stabilimenti, volti per lo più a stimolare la direzione per giungere a trattative sotto lo spauracchio della lotta, secondo la tendenza prevalente nella CISL.

Le trattative: prassi sindacale e iniziativa operaia

S'è visto come, a Torino, la direzione fosse giunta ad offrire aumenti di 1000 lire al mese. L'offerta in realtà è avvenuta abbastanza in ritardo da non costituire più un serio pericolo per l'unità operaia, anche negli stabilimenti meno combattivi.
Infine, il 16 dicembre, viene comunicata in tutto il complesso la convocazione delle parti davanti al Ministro del Lavoro per il pomeriggio del giorno 20.

È interessante vedere cosa accade nei tre giorni che seguono la diffusione del volantino che ne dà comunicazione. Da parte dei sindacati appare abbastanza chiaramente la preoccupazione di mantenere lo stretto collegamento con i lavoratori anche durante le trattative, e di rassicurarli sulla propria intransigenza e decisione: viene sottolineato che il rinvio degli scioperi « significa che i lavoratori determinano le condizioni perchè meglio possa riuscire la mediazione del Governo » e che si è pronti comunque a proseguire la lotta.
D'altronde questa sospensione, non preceduta da assemblee che ne decidano la durata e la forma, ma comunicata come decisione dei sindacati, ha ripercussioni negative tra gli operai, e ricrea una situazione di attesa passiva e di diffidenza di cui in seguito si registreranno gli effetti. Specie a Perosa e a Borgone viene rilevato come si sia ritornati, da parte dei sindacati, alla forma tradizionale di convocazione a Torino (per la domenica 18) dell'assemblea delle C.I. Probabilmente per mitigare questa situazione di diffidenza, la FIOT sottolinea che « alle trattative di martedì parteciperà una delegazione di *membri di commissione interna* ».
La discussione a Roma, presente il ministro Sullo, si protrae fino alla tarda serata di giovedì 22 dicembre, e praticamente rimane senza frutto.
Davanti alla riaffermazione delle richieste fondamentali:

a) premio di produzione legato al rendimento del lavoro e allo sviluppo produttivo aziendale;

b) estensione del cottimo e corresponsione del minimo di cottimo agli ausiliari e indirettamente collegati,

i rappresentanti della direzione dichiarano di escludere la prima, rinviandone la discussione all'estate '62, cioè al rinnovo del contratto, e chiedono una dilazione per la discussione della seconda, senza d'altronde assumere impegni precisi. Si dichiarano disposti a riprendere le trattative sul secondo aspetto dopo il 6 gennaio '61.
A questo punto i sindacati respingono la posizione padronale e abbandonano il tavolo delle trattative.
I primi giorni di gennaio vedono un nuovo intensificarsi della lotta, articolata nei vari stabilimenti. In quelli più avanzati si sta passando a forme di agitazione estremamente organizzate, che denotano l'alto grado di coscienza e di unità raggiunto: fermate di lavoro, scioperi di quattro ore alternati, progetti di impedire l'usci-

ta del prodotto dagli stabilimenti. Si decide, a partire dal 12 gennaio, l'inizio d'una settimana di sciopero articolato. Ad esso non aderisce la UIL, che ha emesso il 5 gennaio un O.d.G. in cui si ribadisce soltanto la rivendicazione sui cottimi, rifacendosi all'accordo del settore laniero (a cui s'è accennato in precedenza). Questa posizione della UIL coincide praticamente con quella padronale, e gli sviluppi che avrà lo mostreranno chiaramente.
Il 12 gennaio giunge la comunicazione che la seconda riunione a Roma per la ripresa delle trattative è fissata per martedì 17 gennaio.
Ammaestrata dall'esperienza precedente, la FIOT, seguita dalla CISL, prende immediatamente l'iniziativa di convocare in tutti gli stabilimenti le assemblee dei lavoratori, per sottoporre loro la proposta del rinvio degli scioperi programmati.
Le assemblee si svolgono all'inizio di ogni turno con sospensione del lavoro: a S. Antonino, dove questo non è possibile, i lavoratori sospendono il lavoro per quattro ore alla fine del 1° turno, riunendosi fuori della fabbrica. La discussione, come affermano gli stessi comunicati stampa emessi dai sindacati, « è estremamente vivace », e molti operai, richiamandosi all'esperienza di dicembre, « sostengono la possibilità di effettuare ugualmente gli scioperi programmati per i prossimi giorni ».
Alla fine le assemblee decidono a maggioranza per il rinvio, fissando già per il 20 gennaio la ripresa dell'agitazione in caso di un andamento negativo delle trattative, e impegnando comunque i sindacati a riconvocare entro questa data le assemblee.
I due volantini diffusi in questi giorni sottolineano largamente l'andamento di queste riunioni, e soprattutto la decisione dei due sindacati di non accettare nessuna proposta senza aver prima consultato in merito i lavoratori.
Ma il 18, alla notizia della rottura delle trattative — avvenuta durante la notte — senza attendere notizie più precise dai sindacati nè il ritorno della delegazione da Roma, gli stabilimenti di punta, di Perosa, S. Antonino, Borgone e Lanzo rientrano già in agitazione alle 6 del mattino, dichiarando valido il programma già stabilito dalle assemblee. Il giorno stesso si dà inizio allo sciopero a scacchiera in tutti gli altri stabilimenti, perfezionando il sistema delle quattro ore di fermata per ogni turno. A Lanzo, i lavoratori reagiscono al provvedimento di serrata preso dalla direzione presentandosi ugualmente al lavoro secondo gli orari normali, e operando ingressi dimostrativi in fabbrica.

Ancora sulla « linea » della FIOT

Negli stessi giorni, a Torino, si tiene una nuova riunione con le segreterie FIOT delle altre province interessate al gruppo Riva-Abegg, per fare il punto e ritentare un reale allargamento della lotta, che abbia come centro il CVS.
Viene fatta una valutazione dell'andamento delle trattative avvenute a Roma; gli elementi che risultano chiaramente sono i seguenti:

a) Il fallimento delle trattative è dovuto soprattutto alla posizione assunta dalla Confindustria preoccupata di non creare una base per una soluzione settoriale più avanzata. (Prova di ciò il comportamento del ministro Sullo, se lo si confronta con quello tenuto dallo stesso ministro in occasione della lotta degli elettromeccanici, quando aveva evidentemente a disposizione — da parte padronale — margini ben più ampi di manovra).

b) La linea dei cottimi presentata come rivendicazione a sè, rinviando il problema del premio di produzione, diventa un elemento di riassorbimento del movimento, e può permettere al padronato, a scadenza più lunga, di assorbire senza difficoltà lo stesso premio. (Vedi linea gradualistica della UIL).

c) Davanti a questi pericoli la lotta del gruppo Riva deve anticipare ad alto livello la vertenza di settore, evitando così che un allargamento settoriale assorba male, a basso livello e con scarso potere di attacco, la vertenza più avanzata del gruppo; si tratta anzi di creare una piattaforma di partenza per la lotta settoriale.

Come era già avvenuto però, anche questa volta vengono alla luce durante la discussione notevoli resistenze. Da parte di alcuni si chiede « un'impostazione meno rigida », che non formuli posizioni rivendicative « in termini formali », rischiando di essere « troppo categorica »: si chiede cioè, sostanzialmente, di mantenere distinte le due parti del gruppo, fissando un minimo che possa essere considerato « una base di dialogo ».
Ciò che questa posizione implica — in netto contrasto con la linea della FIOT torinese — è essenzialmente il ritorno al tipo tradizionale di contrattazione aziendale, e un'impostazione « ai vertici » del problema dell'unità sindacale — esigenze che si sintetiz-

zano perfettamente nella concezione del sindacato come unico organismo valido di direzione e di decisione a tutti i livelli.
La questione dell'allargamento della lotta rimane così, anche questa volta, irrisolta, benchè il comunicato emesso dopo la riunione, il 22 gennaio, si concluda dicendo che « i Sindacati provinciali della FIOT *prenderanno accordi* con i Sindacati provinciali aderenti alla CISL per lo sviluppo coordinato della lotta in tutti gli stabilimenti del gruppo Riva nei prossimi giorni » (il corsivo è nostro).

Il 2% della UIL

La manovra UIL entra intanto, nel mese di gennaio, nella fase decisiva.
Coerentemente all'O.d.G. del 5 gennaio, di cui s'è riferito il contenuto, i membri UIL di C.I. presentano alla direzione un progetto di accordo che prevede aumenti del 5% per i non cottimisti e del 2% per i cottimisti, assorbibili in eventuali aumenti generali di settore, più un premio di 10.000 lire per il solo 1960.
In questa proposta, come si vede, è completamente liquidata la rivendicazione del premio di produzione, e ci si limita a richieste sui cottimi che, integralmente accolte, comporterebbero un aumento di meno di 3 lire all'ora per gran parte degli operai, e un massimo di 8 lire per una esigua minoranza.
La direzione prende immediatamente la palla al balzo, limitandosi però a saggiare il terreno negli stabilimenti ritenuti meno combattivi: ma anche qui la reazione degli operai è decisa. A Susa, alla notizia che il membro UIL di C.I. aveva firmato queste proposte, viene immediatamente sospeso il lavoro per l'intera giornata; anche a Pianezza, dove la C.I. è interamente UIL e già da tempo esiste una frattura tra essa e gli operai, la notizia provoca immediatamente lo sciopero del 100% dei lavoratori, e la C.I. deve uscire dallo stabilimento scortata dai carabinieri; a Rivarolo si risponde alle pressioni chiedendo alla Direzione di interpellare Perosa, che per anzianità di lotta ha diritto di pronunciarsi per prima.
Nonostante questo, però, la manovra riesce a provocare un certo disorientamento, dovuto alle notizie incontrollate sparse dagli stes-

si uillini, che rimbalzano da uno stabilimento all'altro. Ciò è palese, se si osserva che tutti i volantini CISL-FIOT, d'ora in avanti, contengono almeno qualche riga di messa a punto e di assicurazioni sul sostanziale fallimento della manovra.

La ripresa delle trattative davanti al « pericolo di pregiudiziali dilatorie »

Il giorno 26 gennaio, mentre sono in corso nuovi scioperi a scacchiera e gli operai ostacolano ormai da parecchi giorni la partenza dei camions carichi, impedendo così l'uscita della produzione dagli stabilimenti, giunge una proposta di mediazione da parte del prefetto di Torino, marchese Saporiti.
Anche questa volta, alla convocazione — che è per sabato 28 — è unita la richiesta di sospensione dell'agitazione.
Nelle assemblee però la situazione — dopo 125 giorni di lotta e l'esperienza delle trattative precedenti — è assai tesa, e la discussione raggiunge punte di estrema esasperazione. Per di più, quando pare che si sia finalmente giunti a una discussione sulla sospensione, tutto viene rimesso in causa all'annuncio che — per intervenuta malattia del prefetto — l'incontro è rinviato a lunedì 30. Contrariamente al parere della CISL, che propone un volantino che notifichi tout court agli operai il rinvio e il conseguente prolungamento della tregua, la FIOT riconvoca il mattino stesso le assemblee; nel frattempo già a Perosa, Collegno e Susa, dov'è giunta la notizia, gli operai riprendono l'agitazione sin dal 1° turno. Queste nuove assemblee, data la particolare situazione, si svolsero però in un clima assai diverso dalle precedenti: prevale in esse un senso di stanchezza, e i lavoratori — sebbene intervengano nella totalità [4] — mantengono un atteggiamento abbastanza passivo.
La posizione presentata dalla FIOM, e approvata a maggioranza assoluta, ma quasi con rabbia, è la seguente:

a) i lavoratori accettano la mediazione del prefetto, fissandone la scadenza ultima alla mezzanotte di lunedì 30 gennaio;

[4] È degno di nota che nell'ultimo periodo le assemblee si tengano non più fuori, ma nei refettori delle fabbriche, portando dentro di peso i sindacalisti nonostante l'opposizione dei carabinieri.

b) considerato che, dati i precedenti tentativi, le parti hanno avuto tutto il tempo di elaborare una più seria piattaforma di incontro, si riservano, in caso di ulteriori dilazioni, di aggravare la lotta rifiutandone in futuro qualsiasi sospensione.

L'O.d.G. emesso dalle C.I. dopo una riunione a Torino il 29 gennaio, ribadisce questi punti.
L'indomani al tavolo delle trattative, siedono, oltre al marchese Saporiti, il sindaco di Torino, i rappresentanti della segreteria della C.d.L., i rappresentanti CISL e FIOT, il segretario provinciale della UIL Raffo, i rappresentanti della direzione del CVS e dell'Unione Industriali. Assente il segretario provinciale dei tessili aderenti alla UIL, cosa che probabilmente sta a riaffermare la validità del tentativo di firmare accordi separati.
Mentre ancora si trattano le questioni preliminari, accade un colpo di scena: i rappresentanti padronali avanzano una pregiudiziale, informando che, nonostante la dichiarata sospensione delle agitazioni, gli operai dello stabilimento di Perosa sono scesi di nuovo in sciopero.
Anche i sindacalisti sono presi di sorpresa dalla notizia: ma dopo una breve consultazione, CISL e FIOT dichiarano di assumersene la responsabilità, e chiedono d'altra parte l'immediata sospensione della ricerca di firme — che continua in diversi cotonifici — che sottoscrivono gli accordi separati avvenuti tra le direzioni aziendali e i membri di C.I. eletti nelle liste UIL.[5]
Sgombrato «ogni pericolo di altre pregiudiziali dilatorie» (come dice l'«Unità» del 30 gennaio) la discussione riprende alle 19, e si protrae fino a tarda notte, rendendo necessaria una seconda convocazione per il giorno successivo, martedì 31 gennaio. La sera, alle ore 20,30, si giunge però a una nuova rottura, avendo la Direzione riproposto in pratica i termini dell'accordo UIL. L'agitazione riprende immediatamente: a Perosa, S. Antonino e Borgone il lavoro viene interrotto già dal turno della notte. La mattina del 1° febbraio si ricomincia lo sciopero a scacchiera: si può misurare il grado di coscienza raggiunto dagli operai dei vari stabilimenti esaminando le forme che assume la lotta. Il tipo ottimo di agitazione è quello a ore alternate che crea discontinuità e disordine nella produzione, adottato a Perosa, S. Antonino e Bor-

[5] Negli stabilimenti del Canavese, le liste UIL si presentano sotto il simbolo olivettiano di Autonomia Aziendale.

gone; in altri stabilimenti si adotta invece la forma dello sciopero bianco, dello sciopero per turni, o l'astensione totale con sosta fuori della fabbrica. Gli sforzi per non lasciare uscire dagli stabilimenti la produzione effettuata sono aiutati dallo sciopero degli autisti del CVS, unitisi all'agitazione.

L'impostazione dei problemi di prospettiva generale, e le reazioni sul fronte della Confindustria

Le assemblee, convocate nei principali stabilimenti, hanno — come riferisce un comunicato del 1° febbraio — « approvato l'operato dei Sindacati nella trattativa e nella rottura di essa ». Questo è il tono, infatti, che hanno ormai assunto le assemblee, cambiando in modo abbastanza rapido la loro fisionomia e la funzione, che da direttiva (o co-direttiva) diventa consultiva. Ormai, è vero, i sindacati e soprattutto la FIOT provinciale hanno assimilato il principio del riconoscimento delle assemblee per ciò che riguarda la lotta al CVS; è vero anche che i compagni della FIOT (cfr. l'intelligente relazione della compagna Bonadies, della segreteria, al convegno sul CVS tenuto a Torino a metà d'aprile) ricavano da questa esperienza una forte spinta a ripensare, anche in termini d'organizzazioni nuove, il problema del proseguimento dell'azione sindacale e politica al CVS, oltre la chiusura della vertenza; ma nonostante tutto ciò in questo ultimo periodo della lotta — sia per effetto d'un certo grado di stanchezza, sia anche in rapporto a una certa discussione sulle funzioni direttive del sindacato, apertasi alla C.d.L. — ci si trova in una curiosa situazione. Infatti se da una parte non è possibile, nè si vuole (almeno per ciò che riguarda la FIOT provinciale) ignorare o soffocare le assemblee, d'altronde si dà loro un tono che ne deforma la realtà iniziale, trasformandole a volte in veri e propri comizi.[6]
La direzione reagisce a questo rincrudimento dell'agitazione dichiarando, in un comunicato del 5 febbraio, la sospensione dell'attività produttiva negli stabilimenti di Borgone, S. Antonino e Perosa Argentina: la misura è già in corso anche a Lanzo da più di una settimana.

[6] Quanto questo sia coerente con la storia precedente della lotta e quanto invece lo sia con una particolare concezione del ruolo e delle funzioni del sindacato, non sta a noi dirlo, dati i limiti in cui intendiamo contenere questa ricostruzione.

Lo stesso giorno, il sindaco di Borgone, facendosi interprete con il suo gesto della tensione accentuatasi nei paesi, emette un'ordinanza che, facendo riferimento a esigenze di ordine pubblico, intima l'apertura dei cancelli della fabbrica. Il primo turno entra così regolarmente: il secondo turno, invece, trova gli ingressi presidiati dalla squadra mobile in assetto di guerra, con elmetti, bombe lacrimogene e mitra. Dopo qualche infruttuosa pressione, gli operai manifestano all'esterno, bloccando per qualche ora il traffico sull'arteria che unisce Torino ai valichi del Moncenisio e Monginevro.
A S. Antonino, lo schieramento della « forza pubblica » è analogo, e porta a momenti di estrema tensione. A Lanzo, gli operai riescono a entrare nello stabilimento, e ne escono poco dopo, organizzando una manifestazione per il paese. Gli animi si inaspriscono ancor più alla notizia che parecchi lavoratori sono stati sospesi, o trasferiti allo stabilimento di Pessinetto, vecchio cotonificio appartenente al gruppo, ormai vuoto e inattivo da molti anni. A Perosa, i turni riescono tutti a entrare in fabbrica, uscendone subito, e proseguendo la manifestazione all'esterno: entrano allora in agitazione di solidarietà anche gli operai della Gutermann di Perosa, che alle 13 escono dallo stabilimento, unendosi al corteo del CVS, e rientrando ordinatamente al lavoro alle 16.
La discussione tra FIOT e CISL, sulla tattica da applicare in questo momento, è degna di nota: la CISL sostiene la necessità d'un'occupazione definitiva e stabile delle fabbriche, che costringa il padrone ad accettare finalmente una discussione concreta; la FIOT oppone a ciò la tesi che, mentre le occupazioni strutturate per turni regolari hanno un grande valore dimostrativo, e contemporaneamente non rischiano di creare una situazione statica di attesa, l'occupazione a tempo indeterminato — sebbene apparentemente più rivoluzionaria — rischia al contrario di essere una misura liquidatoria della lotta in brevissimo tempo, proprio per il suo carattere « definitivo ».
Propone al contrario il problema d'un allargamento dell'agitazione che, ponendo l'accento da un lato sul valore qualitativo — non soltanto settoriale — delle rivendicazioni avanzate, e sulla forza operaia che s'è sviluppata per sostenerle al CVS, e d'altro lato — a convalida di ciò — sul rinsaldamento del fronte padronale contro il quale questa lotta ha cozzato, sia a livello provinciale, sia nazionale, sia addirittura governativo (vedi comportamento di Sullo, del prefetto e, a un altro livello, della polizia), chiede

agli operai delle altre categorie di organizzare agitazioni collegate, che vengono ancora definite « di solidarietà ».
Questa posizione corrisponde a una realtà interna alla C.d.L. di Torino, già da parecchio tempo operante. Fin dall'inizio di dicembre, infatti, la scarsità di quadri della FIOT provinciale di Torino (sebbene quelli esistenti compiano veri miracoli di ubiquità per 12 o 13 ore al giorno) ha resa necessaria la partecipazione organizzativa (a picchetti, discussioni, ecc.) degli altri sindacati di categoria.
Questa partecipazione, che stimola naturalmente la discussione e l'approfondimento dei contatti, sviluppa e chiarisce via via, di pari passo col progredire della lotta, il proprio contenuto politico, fondato in un preciso contesto strutturale.
Tutto ciò non avviene naturalmente in forma di evoluzione lineare e pacifica: nasce invece da un processo spezzettato, a volte contraddittorio, pieno di balzi in avanti, di vuoti improvvisi, di esitazioni, paure, entusiasmi, ritorni.[7]

[7] È utile forse, anche se può sembrare che esca in parte dai limiti di questo scritto, riesaminare alcuni elementi limitativi di questo processo — e della lotta stessa — e tentare di porre una prima connessione.

a) Dimensione esclusivamente provinciale della lotta, dovuta al mancato allargamento di essa all'intero gruppo Riva-Abegg; condizioni di ciò sul piano politico sindacale sono da parte delle segreterie FIOT di altre province: la sottovalutazione della funzione dei nuovi organismi operai e della connessione tra essi e il tipo di rivendicazioni avanzate, la concezione del sindacato come un organismo di direzione e decisione a tutti i livelli e dell'unità sindacale come ricerca preliminare di convergenza ai vertici, l'accento posto sulla dimensione salariale delle rivendicazioni. Sul piano strutturale, a questo corrisponde una scarsa coscienza della realtà del gruppo come unità produttiva, finanziaria e politica. In una simile situazione, è utile notare come la categoria di « settore » rischi di diventare, dal punto di vista della lotta, scarsamente significante per eccessiva generalità, e lasci in realtà mano libera (vedi posizione UIL) se non a qualsiasi, certo ad alcuni tipi di trattativa aziendale a un certo livello (cioè via via che l'azienda acquista la forza di assorbire, nei propri piani di sviluppo gli elementi nuovi presenti nelle rivendicazioni).

b) Dimensioni provinciali, di conseguenza, ha anche la mobilitazione e la presa di posizione degli altri sindacati della C.d.L. di Torino. Non intendiamo sottovalutarne l'enorme portata di presa di coscienza, e l'incidenza futura sulla elaborazione della linea sindacale, ma proprio per comprenderne il valore sostanziale, vediamone alcune debolezze.
Prima abbiamo riconosciuto che a questa posizione corrisponde, contrapponendovisi, una realtà strutturale precisa: la realtà dei gruppi (finanziari e produttivi), dei rapporti tra di essi, delle partecipazioni economiche, che formano il tessuto essenziale — anche se meno facilmente verificabile — del-

Il 6 febbraio la FIOM provinciale, riprendendo con maggior forza la parola d'ordine già lanciata in dicembre durante la sottoscrizione, emette un comunicato che « invita i lavoratori metalmeccanici a dimostrare la loro solidarietà con le maestranze in lotta, *realizzando scioperi di solidarietà nelle giornate di giovedì e venerdì* », e conclude sottolineando « *come la lotta dei CVS assuma una decisiva importanza per tutti i lavoratori* perchè contrasta a una posizione della Confindustria che tende a resistere alle rivendicazioni dei lavoratori affermando l'incontrastato potere padronale ». Questo appello provoca reazioni molto interessanti, che devono essere valutate a fondo proprio in relazione a ciò che si diceva in nota: da una parte gli operai del CVS, in diverse assemblee e riunioni, affermano — proprio facendo riferimento alla valutazione espressa sulla loro lotta — che nella condizione a cui s'è giunti non si può più parlare di scioperi « di solidarietà »; d'altra parte, a rafforzare questa affermazione, sul terreno padronale succedono cose molto interessanti: si verificano casi — in fabbriche metalmeccaniche (per es. Elli e Zerboni) — in cui la direzione si dichiara disposta a prendere in considerazione rivendicazioni respinte o dilazionate da mesi, e per di più a stanziare una certa somma « per aiutare gli operai del CVS, *che lottano per raggiungere decenti livelli salariali* », a patto però che non venga effettuato nell'azienda neppure un quarto d'ora di sciopero di « solidarietà ». In caso contrario, minacciano (oltre l'ovvia caduta di tutte le offerte) anche rappresaglie.
Come risulta evidente, davanti agli ultimi avvenimenti, il fronte

l'economia. È evidente perciò, innanzitutto, che una linea sindacale che si situi, anche se in larga misura ancora implicitamente, in una simile prospettiva, non può che avere dimensioni nazionali. E questo è ovvio. Ma forse meno ovvia è un'altra implicazione — strettamente connessa a questa — cioè l'enunciazione d'una alternativa di potere a livello strutturale, la creazione d'una forza che si contrapponga a quella padronale riuscendo a colpirla in ogni sua articolazione e connessione, senza d'altronde accettarne acriticamente come « oggettivi » previsioni e piani di sviluppo.
Ora, nella situazione creatasi a Torino in occasione della lotta CVS, proprio per gli accennati limiti provinciali, e per le contraddizioni nascenti sia da questo fatto, sia dall'essere immersi e muoversi nel calore d'un'agitazione particolarmente impegnativa anche dal punto di vista strettamente organizzativo, questa linea rimase in larga misura ancora allo stadio d'enunciazione; ci pare sia prova di notevole chiarezza di idee e lungimiranza la netta reazione che si ebbe da parte del fronte padronale, senza la quale probabilmente il valore e la forza di certe affermazioni sarebbero tuttora assai più dubbi e astratti.

padronale deve trovare la propria saldatura a un livello assai superiore al normale.

I partiti contro lo « sfruttamento anacronistico »

Abbiamo già avuto occasione di notare — parlando dei comitati di solidarietà — come questi, pur avendo avuto una loro funzione, non abbiamo mai avuto un legame sostanziale con lo sviluppo e le varie fasi della lotta nella fabbrica.
Una osservazione analoga crediamo si possa fare parlando del ruolo dei partiti delle sinistre nei confronti della lotta del CVS. A parte il legame stretto che esiste tra i due aspetti (in molti casi questi partiti sono stati i più attivi sollecitatori e sostenitori dei comitati unitari), è estremamente indicativo della linea che si persegue un O.d.G. unitario, sottoscritto da PCI, PSI e Radicali il 6 febbraio '61, cioè lo stesso giorno dell'appello della FIOM. In esso i tre partiti « esprimono la loro piena solidarietà coi 9.500 lavoratori in lotta *la cui tenace e compatta protesta contro le condizioni retributive* tra le più basse esistenti nella provincia, sta a indicare una serena coscienza dei propri diritti », accusando la direzione di dare una « manifestazione di profonda insensibilità civile e sociale » avendo fatto sì che « lo sfruttamento del lavoro assumesse forme anacronistiche »; infine « *fanno appello* a tutti i cittadini di Torino e provincia perchè sentano il dovere di stringersi con spirito solidale attorno agli operai e alle operaie del CVS », e « *decidono* di proporre alle forze democratiche di indire una manifestazione pubblica a Torino come segno di questa solidarietà operante delle forze politiche democratiche » impegnandosi d'altronde a « investire i parlamentari e i consiglieri comunali e provinciali dei rispettivi partiti della gravità del problema, affinchè essi si facciano parte attiva nell'imporlo alla attenzione della Camera, del Senato e degli organismi amministrativi locali ».
È difficile in verità immaginare qualcosa di meno rispondente alle reali condizioni della lotta in corso, il cui contenuto rivendicativo stesso viene completamente travisato facendo, di una rivendicazione di potere, un esempio di « serena coscienza dei propri diritti », e condannando lo sfruttamento in quanto si presenta sotto « forme anacronistiche ». Non si può comunque non notare la sostanziale coincidenza d'una simile linea con quella delineatasi

in precedenza, che tende ad assorbire gradualmente le singole rivendicazioni nello sviluppo d'un processo strutturale « obiettivo ».[8]

Una conclusione non sindacale

La fase conclusiva della lunga lotta dei CVS ha inizio il sabato 2 febbraio, quando giunge una nuova proposta di mediazione, avanzata dal prefetto, dal sindaco di Torino, e dal presidente dell'amministrazione provinciale.
I sindacati accettano in linea di massima, ponendo come condizione il ritiro dei licenziamenti, dei trasferimenti e delle serrate. Chiedono inoltre che sia sollecitamente comunicata la piattaforma di proposte su cui l'azione mediatrice intende fondarsi « in modo da portarla al più presto a conoscenza dei lavoratori, ai fini di una decisione in merito ».
Intanto viene decisa la continuazione dell'agitazione in tutti gli stabilimenti; la lotta però va sempre più registrando, nel suo andamento, il crescere dell'esasperazione e della stanchezza, sentimenti strettamente legati tra loro. Le assemblee, come s'è visto parlando delle ultime trattative, si vanno sempre più trasformando in comizi, nei quali gli operai hanno una funzione per lo più passiva; inoltre si fa strada, specialmente negli stabilimenti più combattivi, nonostante il generale fallimento della manovra UIL, il timore di cedimenti che li isolino su una posizione di resistenza all'interno del complesso « pacificato ».
A questo corrisponde appunto il moltiplicarsi di azioni esasperate, di scontri con la « forza pubblica », di manifestazioni di piazza: a Lanzo, per esempio, le operaie si sdraiano sui binari del treno, impedendo il traffico, nonostante l'intervento massiccio dei carabinieri. A S. Antonino, Perosa, Borgone, e in altri comuni avvengono manifestazioni analoghe, che portano a numerosi « fermi » e

[8] Una formulazione chiara e interessante di questa linea si può trovare nel numero di aprile di « Mondo Operaio », in un articolo di G. Lauzi, in cui si identifica il nuovo delle lotte operaie nella rivendicazione della « dignità operaia » unita a una richiesta di « benessere ». Questo, a detta del Lauzi, significa in termini politici la volontà dei lavoratori di « contare di più nello Stato » attraverso « l'inserimento reale dei lavoratori nella gestione, a tutti i livelli, *della cosa pubblica* » (il corsivo è nostro). Egli conclude individuando in ciò il compito dei partiti operai.

denunce per manifestazione non autorizzata o per resistenza alla « forza pubblica ». Si intensificano anche le invasioni degli stabilimenti, che di solito si aprono e si chiudono con altre manifestazioni per le strade del paese.
La trattativa ha inizio il 17 febbraio, in prefettura, e si protrae ininterrottamente per 12 ore. Alle 6 del giorno 18 essa è praticamente conclusa. Prima di firmare, i sindacalisti chiedono 24 ore di tempo per poterne sottoporre i termini all'esame degli operai.
Il testo dell'accordo è il seguente:
I) Corresponsione, dal 1° gennaio 1961, di una percentuale pari al 5% e al 2%, rispettivamente sulla paga base dei non cottimisti e dei cottimisti, assorbibile in futuri eventuali aumenti salariali o sostitutivi;
II) Corresponsione d'un premio individuale annuale di L. 16.500, pagabili in due rate, l'ammontare del quale verrà riesaminato alla chiusura del presente esercizio, in relazione all'andamento aziendale produttivo dell'esercizio stesso.
Inoltre le parti si danno atto che:
— entro il mese di marzo '61 verrà applicata una quota di mancato cottimo pari al 10% agli addetti carde, battitori, mischia e caricatrici di tutti gli stabilimenti;
— entro la stessa data sarà data analoga sistemazione agli addetti ai « rings » di Borgone;
— gli aventi diritto all'aumento del 5% sono circa la metà delle maestranze del complesso, in quanto l'aumento del 2% verrà corrisposto unicamente ai cottimisti.
È interessante confrontare i modi diversi in cui CISL e FIOT hanno presentato, nei volantini, il testo dell'accordo ai lavoratori.
La prima sottolinea fortemente il sollievo per la fine della lunga lotta e gli aumenti salariali ottenuti, terminando con l'augurio che « rapporti di miglior comprensione permettano una collaborazione proficua alle fortune dell'azienda e agli interessi legittimi dei lavoratori »; il volantino della FIOT invece, in un discorso introduttivo assai più impegnativo e serrato, riporta le discussioni avvenute tra i lavoratori di altre industrie tessili della provincia prossime alla lotta — Mazzonis e Manifattura di Cuorgnè — intorno alla conclusione della vertenza CVS.
Sottolinea l'insufficienza delle cifre ottenute, ma l'enorme importanza della conquista del premio di produzione, imposto al padrone con una lotta così dura: in questo senso, il volantino continua affermando che « la conclusione della vertenza dei CVS è

solo un punto di partenza, che apre la strada a nuove rivendicazioni di oggi, come la contrattazione dei macchinari, le qualifiche, la sistemazione dei reparti. Per questo, ottenere risultati come il vostro nelle altre aziende tessili significa convalidare le vostre stesse conquiste, e creare una base più avanzata, da cui tutta la categoria parta, nel prossimo futuro, su più ampi obiettivi ».
Questa posizione ha il suo riscontro nelle assemblee che si svolgono il 18 febbraio negli stabilimenti del CVS: gli operai — tuttora in sciopero — si radunano nei refettori, e i sindacalisti illustrano loro i vari punti. Dalla discussione che ne segue, assai animata, escono i seguenti punti, come risulta dai sommari verbali esistenti e dal comunicato emesso dalla FIOT:

a) ha notevole importanza l'acquisizione del premio, l'applicazione dei cottimi ad alcuni reparti, il riconoscimento del mancato cottimo per i lavoratori ad economia;

b) il valore di principio del ritorno in fabbrica dei licenziati e dei trasferiti, e il ritiro delle serrate;

c) lo scarso ammontare degli aumenti salariali.

Sulla base di questi giudizi, le assemblee danno mandato alle organizzazioni sindacali di firmare l'accordo, impegnandole però a sottolineare « che esso si deve considerare un primo passo su una strada che, con la forza oggi presente nella Valle Susa, è possibile in seguito proseguire ».
Questa posizione viene ribadita dal segretario della C.d.L. di Torino, Garavini, in un commento sull'« Unità » del 19 febbraio, che pur giudicando « i seri limiti » dell'accordo dal punto di vista degli aumenti salariali ottenuti, sottolinea anch'egli l'enorme importanza del premio di produzione contrattabile anno per anno ».

La stampa, l'opinione democratica, le amministrazioni comunali, gli enti pubblici deplorano l'arretratezza, la miseria e il cinico disprezzo della collettività

È curioso dare ora una rapida scorsa ai commenti apparsi tra il 18 e il 20 febbraio sull'« Avanti! » e sull'« Unità», riguardo all'accordo e al significato di questa lotta durata 145 giorni.
A parte le raffigurazioni oleografiche delle ultime assemblee, in cui gli operai « sentivano di essere loro a dover decidere se accet-

tare o no l'accordo che veniva loro illustrato, ma nei loro occhi si leggeva la gratitudine per l'operato del sindacato » (« Unità » del 12 febbraio 1961), e altre simili perle, significative soltanto perchè denunciano una stupefacente incomprensione del rapporto, ben più serio e degno di meditazione, stabilitosi in questi mesi tra operai e sindacalisti, la cosa più notevole è l'interpretazione del significato della lotta sul piano strutturale.
Intanto, sia sull'« Avanti! » sia sull'« Unità » si sottolinea « l'isolamento e la crescente indignazione e condanna da parte dell'opinione pubblica democratica, delle amministrazioni comunali, di enti pubblici e organizzazioni » che ha circondato « la odiosa politica padronale, fatta di cinico disprezzo della collettività ».
Qual è il motivo strutturale che ha avuto la forza di sollevare tali reazioni?
La risposta a questo interrogativo viene data in diversi articoli: scegliamo quello che a nostro avviso la presenta più compiutamente e coerentemente, il commento di A. Minucci sull'« Unità » del 19 febbraio:
« La causa prima di questa esplosione di rivolta (operaia nei CVS - *N.d.R.*) è da ricercarsi indubbiamente nelle condizioni di estrema arretratezza sia dei salari sia delle condizioni generali di lavoro all'interno dei CVS ». Dopo un elenco di esempi sul livello salariale, sulle condizioni igieniche e anti-infortunistiche dei reparti, egli prosegue: « la lotta operaia dunque, è andata a scavare nella piaga più purulenta dell'industria torinese, nel settore dove la politica monopolistica degli squilibri salariali cessa di essere una espressione da economisti e diventa — anche nella provincia del neo-capitalismo — miseria, fame, disperazione di gente in carne ed ossa ».
Ma se l'estrema tensione che ha caratterizzato la lotta è da un lato spiegabile con questa condizione di fame, dall'altro lato essa è stata rinfocolata dalla politica padronale che ha afferrato il suo significato politico, quello di « porre in discussione il problema degli squilibri settoriali, di imprimere un'energica svolta in avanti alle zone salariali più arretrate ».
Quanto questo corrisponda alla realtà della lotta dei CVS, ai conflitti che essa ha rivelato, ai problemi che ha posto alle organizzazioni di classe e a quelle padronali, non sta a noi, nell'ambito di questa cronaca, giudicare. Possiamo semmai rilevare — anche questo è dovere di cronaca — che i padroni della « Stampa » non hanno detto cose molto diverse al riguardo.

Nuovi fronti di lotta

Dopo la conclusione dell'accordo al CVS, altre due aziende del settore sono entrate in lotta nella provincia di Torino, raggiungendo risultati positivi. È utile dare un rapido quadro di questi fatti.

1) *Manifattura di Cuorgnè*: fabbrica di 800 operai, relativamente moderna dal punto di vista tecnologico. Da tempo si discutevano tra gli operai le seguenti rivendicazioni:
— premio di produzione;
— aumenti salariali differenziati per cottimisti, non cottimisti e operai ad economia.
Il 4 aprile, considerata la impossibilità per la C.I. di giungere ad un accordo pacifico con la direzione su questi punti, la FIOT propone agli operai di entrare in lotta, seguendo l'esempio dei CVS.
Immediatamente la CISL diffonde un volantino, in data 5 aprile 1961, in cui si accusa « la CGIL appoggiata dal Partito comunista » di volere « ad ogni costo far perdere delle inutili e dannose giornate di lavoro » (sic): si chiede perciò ai lavoratori, appellandosi alla « normale prassi sindacale e al buon senso », di attendere ancora il prossimo incontro con la Direzione (ce ne sono già stati 6) prima di aderire all'agitazione.
La FIOT, nonostante questa presa di posizione (prevedibilmente pericolosa, data la notevole percentuale di voti CISL alle elezioni di C.I.) mantiene la parola d'ordine dello sciopero, e la risposta a ciò è un'astensione totale della maestranza dal lavoro nei giorni 6-7-8 aprile. I soli ad entrare in fabbrica sono i membri di C.I. aderenti alla CISL.
Il 10 aprile l'accordo è già concluso, nei seguenti termini:
— premio annuale individuale, di L. 15.000 per il 1961, con carattere di continuità, e la cui entità sarà discussa ogni anno da C.I. e direzione, in relazione all'andamento produttivo dell'azienda;
— aumenti del 5% ai non cottimisti, 2% ai cottimisti, e del 10% agli operai ancora retribuiti ad economia.
Durante i giorni di lotta, e poi in occasione della firma dell'accordo, si sono tenute assemblee operaie, alla cui discussione sono intervenuti tutti gli operai della Manifattura: a queste assemblee la CISL non ha partecipato, pur essendo stata invitata. Questo è stato rimproverato in modo assai duro dai picchettanti ai rap-

presentanti di quel sindacato che, presentatisi davanti allo stabilimento, hanno dovuto allontanarsi precipitosamente, seguiti da fischi e grida.

2) *Mazzonis*: tre stabilimenti (a Torre Pellice, Luserna San Giovanni, e a Torino). Le rivendicazioni avanzate erano le stesse elencate sopra. L'agitazione, cominciata in dicembre-gennaio, era stata poi sospesa per un certo periodo: la chiusura della vertenza al CVS fu uno scossone che ne provocò la ripresa. Questa volta essa era indetta unitariamente da CISL e FIOT, con un rapporto, tra le due organizzazioni, abbastanza simile a quello creatosi durante la lotta dei CVS. Fin dall'inizio, la direzione tentò di bloccare l'agitazione con l'offerta d'un premio una tantum di 10.000 lire, chiamato « di assiduità al lavoro », offerta respinta immediatamente dalle assemblee. Lo sciopero si prolungò così per più d'un mese, sotto forma sia di sospensioni alternate del lavoro durante i turni, sia di astensioni totali di una o più giornate continuate.
L'accordo firmato il 13 maggio, dopo una trattativa tra direzione e C.I., è stato giudicato come una prima tappa, ancora insoddisfacente.
Esso prevede:
— l'istituzione di un premio annuo fisso di L. 16.000, pagabile in tre rate;
— l'istituzione di un altro premio provvisorio, di L. 8.000 annue per i cottimisti e 13.000 per i non cottimisti, fino all'entrata in vigore del nuovo contratto settoriale (giugno 1962).
La FIOT si battè fino all'ultimo perchè questo accordo fosse rifiutato, sottolineando lo scarso valore sia qualitativo sia quantitativo, ma i suoi sforzi ebbero poca efficacia sulla C.I. Ci pare comunque che sia da sottolineare la combattività dimostrata da questi operai, dopo quasi 10 anni di inattività sindacale, sia nella lotta, sia durante le assemblee, nelle quali la discussione sui risultati della trattativa sollevò notevoli contrasti e prese di posizione anti-CISL.

Un ultimo sguardo — prima di chiudere definitivamente questa nota, ormai troppo lunga — agli stabilimenti del CVS, dove le elezioni di C.I., in gran parte tenute proprio in questi giorni, hanno risollevato alcune questioni lievitate nel corso della lotta, ma rimaste in secondo piano durante quel periodo.
Primo e centrale, il problema del rapporto tra operai e C.I. Come abbiamo visto — e ci pare provato a sufficienza — durante la

lotta l'incidenza delle C.I. come tali, cioè come organismi rappresentativi degli operai, fu assai scarsa; addirittura, in alcuni momenti, appelli o convocazioni inviati alle C.I. assunsero obbiettivamente, agli occhi dei lavoratori — l'aspetto di atti negativi, di conservazione d'una concezione « autoritaria » del sindacato, nei confronti del potere di decisione e di guida delle assemblee operaie (questo, almeno, negli stabilimenti di punta).
Riferendoci ora a fatti più recenti, l'esempio di S. Antonino ci pare indicativo del risorgere della questione. In questo stabilimento, poco dopo la conclusione dell'accordo, rientravano in agitazione gli operai dei rings, *rivendicando la contrattazione del macchinario*: in risposta, la direzione prendeva un provvedimento di sospensione nei confronti degli scioperanti.
Davanti a questi fatti, mentre la CISL invitava alla calma dichiarando — praticamente — l'estrema difficoltà di accordarsi con la direzione su questa rivendicazione, la FIOT proponeva immediatamente uno sciopero di due ore esteso all'intero stabilimento, in appoggio alle rivendicazioni dei rings. (Cfr. volantino allegato, sulla contrattazione dei macchinari).
Nella situazione però si inseriva la C.I., sia CISL che FIOT, esortando gli operai, già fermi, a riprendere il lavoro, in relazione al parere della CISL.
Questo apriva nel sindacato e tra gli operai una grossa discussione, documentata anche da una circolare inviata dalla FIOT a tutti i membri della C.I. e del Comitato direttivo provinciale, e agli attivisti. La discussione, tuttora aperta, verte soprattutto sulla necessità di una nuova organizzazione del sindacato nella fabbrica, che rappresenti e colleghi tra loro i vari reparti e svolga anche una funzione di controllo della C.I., specie nei momenti più delicati. Comunque, in pratica, il primo frutto della discussione di questi problemi a S. Antonino fu l'estrema difficoltà di formare una nuova lista della FIOT per le elezioni di C.I.; e questo non per sfiducia o per timidezza d'adesione al sindacato, ma anzi per dichiarata sfiducia nella C.I.
Si arrivò a dire, tra gli operai: « La C.I. lasciamola alla UIL e alla CISL. Tanto, quando c'è una lotta da fare sappiamo a chi rivolgerci », e fu molto difficile per la FIOT convincere alcuni ad entrare in lista, impegnandosi contemporaneamente a proseguire la discussione sugli organismi nuovi a cui si è accennato.
Anche riuscendo a presentare la lista, d'altronde, i risultati ottenuti nelle votazioni di S. Antonino non appaiono particolarmente

indicativi della situazione: la FIOT, pur aumentando i voti, mantiene due posti, contro i due della CISL, mentre la UIL continua a non esserci.
Risultati più diretti, e qualitativamente più indicativi, della lunga lotta sono invece i successi ottenuti negli stabilimenti più « arretrati » sindacalmente e tecnologicamente: per esempio a Strambino, dove da anni la FIOT non si era neppure presentata, quest'anno si sono trovati operai disposti a formare la lista, e il risultato è stata la conquista di un posto; mentre a Collegno, a spese della CISL, si è passati da tre a quattro posti in C.I.
In generale, comunque, il fenomeno più rilevante di queste elezioni è a nostro giudizio il fatto che, là dove la FIOT avanza, ciò avviene a spese della CISL, mentre in generale (salvo a Perosa, dove sparisce completamente) la UIL mantiene le posizioni, giustificando così il soprannome, « conquistatosi » durante la lotta, di « sindacato dei crumiri ».

Nuovi temi di lotta

Riproduciamo infine il testo di un volantino FIOT, diffuso in tutti gli stabilimenti dei CVS i giorni 29-30 maggio, che precisa la linea del sindacato riguardo alla contrattazione del macchinario, e indica agli operai i nuovi temi di lotta e discussione unitaria.

Nei principali C.V.S., a cominciare da S. Antonino, ma anche a Borgone e poi a Lanzo, si è già aperta la questione dei macchinari: prima i « rings », per preparare poi subito i binatoi, gli stiratoi, di nuovo le carde.
Bisogna che su questo ci siano da parte dei lavoratori le idee molto chiare, perchè in questo momento i padroni, aiutati dai direttori locali, tentano di creare confusione, e favorire così, su una questione di enorme importanza come questa, il ritorno alla accettazione di tutto, come era prima dell'ultima lotta.
Del resto, profondamente diverso è l'atteggiamento della C.G.I.L. da quello della C.I.S.L., che, lasciando nei fatti queste decisioni solo in mano al padrone, finisce per favorire il passaggio di tutti questi aumenti di macchinario. Per noi C.G.I.L. anche la questione del macchinario va vista in modo profondamente diverso da quello che era in tutti gli anni passati. Perchè quando a febbraio abbiamo chiuso la vertenza, abbiamo detto tutti che questo era un primo passo, dal momento che i lavoratori dei C.V.S. avevano ritrovato la loro forza per imporre d'ora in avanti in ogni azienda e su ogni problema una contrattazione al padrone.

Se questo l'abbiamo detto per le qualifiche ed i cottimi, l'abbiamo detto anche per il macchinario: ed ora che la questione si presenta, è con questa forza che dobbiamo saperla affrontare.
Perchè dunque il ragionamento della C.I.S.L. sul macchinario è profondamente rinunciatario, e come tale da respingere?
Perchè essa non fa che riproporre le vecchie soluzioni che in tutti questi anni hanno lasciato passare tutti gli aumenti di macchinario che i padroni hanno voluto.
Intanto, il richiamo al Contratto di Lavoro va fatto non soltanto per la Commissione Paritetica, ma per la prima parte dell'articolo che precisa che l'assegnazione del macchinario deve avvenire tenendo presente la « possibilità di prestazione normale » degli operai.
E del resto noi riteniamo queste Commissioni Paritetiche per l'assegnazione del macchinario uno strumento troppo inadeguato e vecchio, che non corrisponde più a quello che vogliono i lavoratori, e soprattutto alle loro possibilità di contrattare direttamente e più favorevolmente nella fabbrica.
Anche noi riteniamo quindi che questo articolo del Contratto di Lavoro nel suo rinnovo debba essere completamente cambiato.
Ma la differenza è che noi C.G.I.L. riteniamo che non si possa aspettare fino al rinnovo del contratto:

— perchè vi manca più di un anno, ed in questo periodo se non ci muoviamo Riva assegnerà tutto il macchinario che vuole;

— perchè anche il vostro Premio di produzione non esisteva nel Contratto di Lavoro, come non c'era il mancato cottimo, eppure l'abbiamo ottenuto con una lotta che ha visto tutti uniti, i lavoratori, la C.G.I.L. e la C.I.S.L.;

— perchè se non si pongono prima, i grossi problemi, nel Contratto di Lavoro non possono essere affrontati con forza;

— perchè contrattare i macchinari è una grossa cosa, e bisogna affrontarla ora nelle fabbriche e nelle provincie, e domani anche in campo nazionale.
Che cosa proponiamo dunque come C.G.I.L.?
Di aprire immediatamente in tutti i C.V.S. dove si profila l'aumento del macchinario, l'azione per contrattare.
Quando le « mezze » od i « telai » sono già assegnati, più nessuno li leva: è prima che bisogna muoversi!
Cosa vuol dire aprire la contrattazione?
Discutere come Commissione Interna ma soprattutto come Sindacato:

— quante macchine possono tenere le lavoratrici;

— a quale velocità debbono girare, e quali « titoli » si lavorano;

— quante aiutanti occorrono;

— quanti tempi di fermata si devono fare per riposo;

— quale aumento di salario si deve avere per eventuale maggiorazione di macchinario.

È certo che questa contrattazione oggi nei C.V.S. non si può ottenere senza azione operaia, perchè è un grande passo in avanti che il padrone cercherà in tutti i modi di contrastare.
Cosa intendiamo per azione operaia?
Anche lo sciopero, come hanno fatto le filatrici di S. Antonino, che per intanto hanno fatto sospendere l'aumento del macchinario.

Ma in una situazione come quella di oggi, questo non vuol dire uno sciopero di 6 mesi: anche i padroni hanno avuto una grossa batosta dalla vostra lotta, e se oggi voi siete uniti e decisi su una questione come questa, essi sono seriamente preoccupati.
Questa è dunque la linea della C.G.I.L: contrattare, i macchinari come le altre questioni di fabbrica: e così al C.V.S. come alla Mazzonis, alla Manifattura di Cuorgnè, perchè questo è il solo modo per mantenere e sviluppare quel patrimonio di forza e di unità che tutti i tessili si sono conquistati con la lotta, e che avrà riflesso anche nel nuovo Contratto di Lavoro solo se sarà una realtà già conquistata tutti i giorni nella fabbrica.
Del resto, è con i lavoratori che la C.G.I.L., come discute e precisa ogni giorno la sua linea, concorda sempre come e quando agire su ogni questione.

Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo

di Raniero Panzieri

Com'è noto, la cooperazione semplice si presenta, secondo Marx, storicamente all'inizio del processo di sviluppo del modo di produzione capitalistico. Ma questa *figura semplice* della cooperazione è soltanto una *forma particolare* della cooperazione in quanto *forma fondamentale* della produzione capitalistica.[1] « La forma capitalistica presuppone fin da principio l'operaio salariato libero, il quale vende al capitale la sua forza-lavoro ». Ma l'operaio, in quanto proprietario e venditore della sua forza-lavoro, entra in rapporto con il capitale soltanto come *singolo*. La cooperazione, il rapporto reciproco degli operai « comincia soltanto nel processo lavorativo, ma nel processo lavorativo hanno già cessato d'appartenere a se stessi. Entrandovi, sono incorporati nel capitale. Come cooperanti, come membri di un organismo operante, sono essi stessi soltanto un modo particolare di esistenza del capitale. Dunque, la forza produttiva sviluppata dall'operaio come *operaio sociale è forza produttiva del capitale. La forza produttiva sociale* del lavoro si sviluppa gratuitamente appena gli operai vengono posti in certe condizioni; e il capitale li pone in quelle condizioni. Siccome la *forza produttiva sociale del lavoro* non costa nulla al capitale, perchè d'altra parte non viene sviluppata dall'operaio *prima* che il suo stesso lavoro appartenga al capitale, essa si presenta come forza produttiva posseduta dal capitale *per natura*, come una forza produttiva *immanente* ».[2]

Il processo produttivo capitalistico si sviluppa nei suoi vari stadi storici come processo di sviluppo della divisione del lavoro, e il luogo fondamentale di questo processo è la fabbrica: la « con-

[1] Karl Marx, *Il Capitale,* 1. I, 2, trad. di Delio Cantimori, Roma 1952, p. 33.
[2] *Ivi,* p. 30-31.

trapposizione delle *potenze intellettuali* del processo materiale di produzione agli operai, *come proprietà non loro* e come *potere che li domina,* è un prodotto della divisione del lavoro di tipo manifatturiero. Questo *processo di scissione* comincia nella cooperazione semplice, dove il capitalista rappresenta l'unità e la volontà del corpo lavorativo sociale; si completa nella grande industria che separa la *scienza,* facendone una potenza produttiva indipendente dal lavoro, e la costringe a entrare al servizio del capitale ».[3]

Lo sviluppo della tecnologia avviene interamente all'interno di questo processo capitalistico. Per quanto il lavoro sia parcellizzato, a fondamento della manifattura è ancora l'abilità artigiana, « e poichè il meccanismo complessivo che funziona in essa non possiede una ossatura *oggettiva* indipendente dai lavoratori stessi, il capitale lotta continuamente con l'insubordinazione degli operai ». La manifattura ha dunque una *base tecnica ristretta,* che entra in contraddizione « coi bisogni di produzione da essa stessa creati ».[4] L'introduzione delle macchine su vasta scala segna il passaggio dalla manifattura alla grande industria. Questo passaggio si presenta da un lato come superamento della « ragione tecnica dell'annessione dell'operaio ad una funzione parziale per tutta la vita e dall'altra cadono i limiti che quello stesso principio ancora imponeva al dominio del capitale ».[5]

La tecnologia incorporata nel sistema capitalistico insieme distrugge « il vecchio sistema della divisione del lavoro » e lo consolida « *sistematicamente* quale mezzo di sfruttamento della forza-lavoro in una forma ancor più schifosa. Dalla specialità di tutta una vita, consistente nel maneggiare uno strumento parziale, si genera la specialità di tutta una vita, consistente nel servire una macchina parziale. Così, non solo si diminuiscono notevolmente le spese necessarie alla riproduzione dell'operaio, ma allo stesso tempo si completa la sua assoluta dipendenza dall'insieme della fabbrica, quindi dal capitalista ».[6]

Lo stesso progresso tecnologico si presenta quindi come modo di esistenza del capitale, come suo sviluppo. « La stessa facilità del

[3] KARL MARX, *Il Capitale,* cit., p. 61-62.

[4] *Ivi,* p. 69.

[5] *Ivi,* p. 70.

[6] *Ivi,* p. 128.

lavoro diventa un mezzo di tortura, giacchè la macchina non libera dal lavoro l'operaio, ma toglie il contenuto al suo lavoro. È fenomeno comune a tutta la produzione capitalistica in quanto non è soltanto *processo lavorativo* ma anche processo di valorizzazione del capitale, che non è l'operaio ad adoperare la condizione del lavoro ma, viceversa, la condizione del lavoro ad adoperare l'operaio; ma questo capovolgimento viene ad avere soltanto con le macchine una realtà *tecnicamente evidente.* Mediante la sua trasformazione in macchina automatica, il mezzo di lavoro si contrappone all'operaio durante lo stesso processo lavorativo *quale capitale,* quale lavoro morto che domina e succhia la forza-lavoro vivente ».[7]

La fabbrica automatica stabilisce *potenzialmente* il dominio da parte dei produttori associati sul processo lavorativo. Ma nella applicazione capitalistica del macchinario, nel moderno sistema di fabbrica « l'automa stesso è il soggetto, e gli operai sono *coordinati* ai suoi organi incoscienti solo quali organi coscienti e insieme a quelli sono subordinati a quella forza motrice centrale ».[8] Si può dunque stabilire, tra l'altro: 1) che l'uso capitalistico delle macchine non è, per così dire, la semplice distorsione o deviazione da uno sviluppo « oggettivo » in se stesso razionale, ma esso determina lo sviluppo tecnologico; 2) che « la scienza, le immani forze naturali e il lavoro sociale di massa... sono incarnati nel sistema delle macchine e... con esso costituiscono il potere *del "padrone"* ».[9] Dunque, di fronte all'operaio individuale « svuotato », lo sviluppo tecnologico si manifesta come sviluppo del capitalismo: « come *capitale* e in quanto tale la macchina automatica ha consapevolezza e volontà nel capitalista ».[10] Nel « cervello (del padrone) il macchinario e il *suo monopolio* del medesimo sono inseparabilmente uniti ».[11]

Il processo d'industrializzazione, via via che si impadronisce di stadi sempre più avanzati di progresso tecnologico, coincide con l'incessante aumento dell'*autorità* del capitalista. Col crescere del volume dei mezzi di produzione, contrapposti all'operaio, cresce la

[7] Karl Marx, *Il Capitale,* cit., p. 129.
[8] *Ivi,* p. 125.
[9] *Ivi,* p. 129.
[10] *Ivi,* p. 107.
[11] *Ivi,* p. 129.

necessità di un controllo assoluto da parte del capitalista. Il *piano* del capitalista è la figura ideale con cui agli operai salariati si contrappone « la connessione tra i loro lavori » — « *praticamente,* il *piano* è l'*autorità* del capitalista, potenza d'una volontà estranea ».[12] Dunque strettamente connesso allo sviluppo dell'uso capitalistico delle macchine è lo sviluppo della programmazione capitalistica. Allo sviluppo della cooperazione, del processo lavorativo sociale, corrisponde, nella direzione capitalistica, lo sviluppo del piano come *dispotismo.* Nella fabbrica il capitale afferma in misura via via crescente il suo potere « come privato legislatore ». Il suo dispotismo è la sua pianificazione, « caricatura capitalistica della regolazione sociale del processo lavorativo ».[13]

Le trasformazioni tecniche e organizzative del capitalismo e le interpretazioni oggettivistiche

L'analisi di Marx sulla divisione del lavoro nel sistema della grande industria a direzione capitalistica si presenta come una valida metodologia per confutare le varie ideologie « oggettivistiche » rifiorenti sul terreno del progresso tecnologico (specialmente in rapporto alla fase dell'automazione). Lo sviluppo *capitalistico* della tecnologia comporta, attraverso le diverse fasi della razionalizzazione, di forme sempre più raffinate di integrazione ecc., un aumento crescente del controllo capitalistico. Il fattore fondamentale di questo processo è il crescente aumento del capitale costante rispetto al capitale variabile. Nel capitalismo contemporaneo, come è noto, la pianificazione capitalistica si amplia smisuratamente con il passaggio a forme monopolistiche e oligopolistiche, che implicano il progressivo estendersi della pianificazione dalla fabbrica al mercato, all'area sociale esterna.
Nessun « oggettivo », occulto fattore, insito negli aspetti di sviluppo tecnologico o di programmazione nella società capitalistica di oggi, esiste, tale da garantire l'« automatica » trasformazione o il « necessario » rovesciamento dei rapporti esistenti. Le nuove « basi tecniche » via via raggiunte nella produzione costituiscono per il capitalismo nuove possibilità di *consolidamento* del suo potere. Ciò non significa, naturalmente, che non si accrescano nel contempo le possibilità di rovesciamento del sistema. Ma

[12] CARL MARX, *Il Capitale,* cit., p. 28-29.
[13] *Ivi,* p. 131.

queste possibilità coincidono con il valore totalmente eversivo che, di fronte all'« ossatura oggettiva » sempre più indipendente del meccanismo capitalistico, tende ad assumere « l'insubordinazione operaia ».
Le ideologie « oggettivistiche », « economicistiche » presentano quindi, ovviamente, gli aspetti più interessanti intorno ai problemi dello sviluppo tecnologico e della organizzazione aziendale. Non ci riferiamo qui naturalmente alle ideologie neocapitalistiche, ma a posizioni espresse all'interno del movimento operaio e della sua problematica teorica.
Contro le vecchie cristallizzazioni ideologiche nell'azione sindacale, il processo di rinnovamento del sindacato di classe in questi anni si sviluppa innanzi tutto intorno al riconoscimento delle « nuove realtà » del capitalismo contemporaneo. Ma l'attenzione giustamente rivolta alle modificazioni che accompagnano l'attuale fase tecnologica ed economica è, in tutta una serie di posizioni e di ricerche, distorta in una rappresentazione di esse in forma « pura », idealizzata, spogliata delle concrete connessioni con gli elementi generali e determinanti (di potere) dell'organizzazione capitalistica.[14] La razionalizzazione, con la sua parcellizzazione estrema del lavoro, il suo « svuotamento » del lavoro operaio, è considerata come una fase di passaggio, « dolorosa » ma necessaria e transitoria allo stadio che « ricompone in senso unitario i lavori parcellari ». Ambiguamente viene riconosciuto che la diminuzione dell'applicazione del lavoro vivo nella produzione e l'aumento corrispondente del capitale costante sospingono verso una ininterrotta continuità del ciclo così come « crescono ulteriormente i legami di interdipendenza interna ed esterna: come all'interno di una unità produttiva il singolo po-

[14] Riteniamo utile riferirci ai primi documenti della « svolta » sindacale, sulla cui base ancor oggi continua a svilupparsi il dibattito: *I lavoratori e il progresso tecnico. Atti del Convegno tenuto all'Istituto « Antonio Gramsci » in Roma, nei giorni* 29-30 *giugno e* 1° *luglio* 1956, *sul tema*: « *Le trasformazioni tecniche e organizzative e le modificazioni del rapporto di lavoro nelle fabbriche italiane* »; SILVIO LEONARDI, *Progresso tecnico e rapporti di lavoro*, Torino 1957. Prendiamo come riferimento fondamentale l'opera di Leonardi, che amplia e approfondisce la relazione svolta dal medesimo al Convegno dell'Istituto Gramsci. Per gli sviluppi più recenti della discussione, cfr. le relazioni e gli interventi al recente Congresso sul progresso tecnologico e la società italiana, cit. più sotto. Cfr. anche, in questo « Quaderno », la rassegna di Dino De Palma. In questi appunti prescindiamo da ogni riferimento alla vasta letteratura (sia d'ispirazione neocapitalistica sia marxista) sui temi accennati, intendendo solo richiamarci al dibattito in corso nel nostro movimento sindacale.

sto di lavoro e il singolo lavoratore non possono essere considerati che come parte di un insieme organicamente collegato, così, verso l'esterno, ogni singola unità produttiva e il suo comportamento hanno più stretti legami di interdipendenza con tutto il corpo economico ».[15]

Aspetti caratteristici nuovi assunti dall'organizzazione capitalistica vengono così scambiati come stadi di sviluppo di una oggettiva « razionalità ». Così, ad esempio, viene sottolineata la funzione positiva, « razionale » dell'MTM, in quanto « attraverso i tempi, il tecnico è obbligato a studiare i metodi »! [16] E ancora: l'enorme valore di rottura che nella grande azienda moderna « con una produzione programmata e realizzata a flusso continuo », assume « la non corrispondenza di un operaio, di un gruppo di operai, a quanto viene loro richiesto in base alle previsioni fatte nel programma di produzione aziendale » [17] è assolutamente dimenticato per mettere invece in luce l'esigenza (naturalmente « razionale ») « del cosiddetto rapporto "morale" tra imprenditori e lavoratori, che è condizione e scopo delle cosiddette "relazioni umane", appunto perchè unicamente sulla sua base si può stabilire la collaborazione »: infatti, « a una produzione integrata deve corrispondere una integrazione del lavoratore nell'azienda, e questa integrazione deve essere volontaria, poichè nessuna costrizione o disciplina può ottenere la rinuncia, da parte di uomini, alla libertà, per esempio, di produrre un giorno un po' di meno e un altro un po' di più », ecc. ecc.[18] Dimodochè le « ragioni di esaurimento di questo movimento (delle "relazioni umane") potranno consistere nell'assorbimento della parte valida della sua tematica »: certo, i sindacati devono intervenire « a rompere dannose forme di aziendalismo strettamente legate alle "relazioni umane" stesse »! [19] Dunque, la *sostanza* dei processi di integrazione viene accettata, riconoscendo in essi una intrinseca necessità, che scaturirebbe fatalmente dal carattere della produzione « moderna ». Semplicemente, viene richiamata l'esigenza di correggere alcune « distorsioni » che l'uso capitalistico intro-

[15] Cfr. LEONARDI, cit., p. 93; cfr. anche p. 35, 46, 55-59.
[16] *Ivi*, p. 48.
[17] *Ivi*, p. 50. « Un semplice ritardo, un'assenza, o anche solo una diminuita produzione di un solo operaio, possono riflettersi su tutta una linea di macchine », ecc. ecc. (p. 50 sgg.).
[18] *Ivi*, p. 50-51.
[19] *Ivi*, p. 52.

durrebbe in questi procedimenti. La stessa organizzazione « funzionale » della produzione viene vista in questo quadro soltanto nella sua forma tecnologicamente « sublimata », addirittura come un salto oltre la gerarchizzazione propria delle fasi precedenti di meccanizzazione. Non si sospetta neppure che il capitalismo possa servirsi delle nuove « basi tecniche » offerte dal passaggio dagli stadi precedenti a quello di meccanizzazione spinta (e all'automazione), per perpetuare e consolidare la struttura *autoritaria* dell'organizzazione della fabbrica; infatti, ci si rappresenta tutto il processo dell'industrializzazione come dominato dalla fatalità « tecnologica » che conduce alla liberazione « dell'uomo dalle limitazioni impostegli dall'ambiente e dalle possibilità fisiche ». La « razionalizzazione amministrativa », la crescita enorme di funzioni di « organizzazione verso l'esterno », vengono ugualmente colte in una forma « tecnica », « pura »: il rapporto tra questi sviluppi e i processi e le contraddizioni del capitalismo contemporaneo (la sua ricerca di mezzi sempre più complessi per realizzare e imporre la *sua* pianificazione), ossia la concreta realtà storica nella quale il movimento operaio si trova a vivere e a combattere, l'odierno « uso capitalistico » delle macchine e dell'organizzazione — vengono completamente ignorati a vantaggio di una rappresentazione tecnologico-idilliaca.

Particolarmente gravi sono le deformazioni che riguardano il carattere della prestazione di lavoro nella fabbrica moderna, conseguenti a una considerazione « oggettiva » delle nuove forme tecnologico-organizzative. Si tende a riconoscere la scomparsa della parcellizzazione delle funzioni e lo stabilirsi di nuove mansioni a carattere unitario, che sarebbero qualificate da responsabilità, capacità di decisione, molteplicità di preparazione tecnica.[20] Lo sviluppo delle tecniche e delle funzioni connesse al *management* viene isolato dal concreto contesto sociale in cui si produce, cioè dal crescente accentramento del potere capitalistico, e perciò considerato come il supporto di nuove categorie di lavoratori (i tecnici, gli « intellettuali della produzione »), che « naturalmente » porterebbero, come diretto riflesso delle loro nuove professionalità, la soluzione delle contraddizioni « tra caratteri ed esigenze delle forze produttive e rapporti di produzione ».[21]

[20] Leonardi cit., pp. 55-56.

[21] *Ivi*, p. 82. Sulla « alienazione totale » degli « intellettuali della produzione » v. invece le osservazioni veramente puntuali e acute di Pino Tagliazucchi nel-

Il contrasto tra forze produttive e rapporti di produzione compare qui come « non corrispondenza » tecnica: « ad esempio, nel caso che nella scelta della migliore combinazione di determinati fattori produttivi, ormai conseguibile con metodi sempre più obbiettivamente validi, essi (i lavoratori di nuovo tipo) siano costretti a scartare le soluzioni obbiettivamente più valide per rispettare limiti posti da interessi privati ».[22] Ed è certo, da questo punto di vista, che « la falce e il martello... oggi possono essere un simbolo del lavoro umano solo dal punto di vista ideale »! [23] Tutto ciò, naturalmente, ha un diretto riflesso sulla concezione della lotta operaia, sulla rappresentazione dei protagonisti stessi di questa lotta. La realtà delle lotte attuali indica una convergenza dei vari « livelli » di lavoratori determinati dall'organizzazione attuale della grande fabbrica [24] verso richieste *gestionali.* S'intende che questo è un processo che avviene sulla base di fattori oggettivi, rappresentati appunto dalla diversa « collocazione » dei lavoratori nel processo produttivo, dal diverso tipo di rapporti con la produzione e con l'organizzazione, ecc. ecc. Ma l'elemento specifico di questo processo di « ricomposizione unitaria » non può cogliersi se sfugge o si rifiuta il nesso tra l'elemento « tecnologico » e quello organizzativo-politico (di potere) nel processo produttivo capitalistico. Il livello *di classe* si esprime non come progresso ma come rottura, non come « rivelazione » dell'occulta razionalità insita nel moderno processo produttivo ma come costruzione di una razionalità radicalmente nuova e contrapposta alla razionalità praticata dal capitalismo. Ciò che caratterizza gli attuali processi di acquisizione di coscienza di classe negli operai della grande fabbrica (quelli, ad esempio, esaminati in questo « Quaderno ») « non (è) soltanto la esigenza primaria di espansione della personalità nel lavoro, ma una esigenza motivata strutturalmente di gestire il potere politico ed economico dell'impresa e attraverso ad essa della società ».[25] Perciò i fattori, cui sopra si accennava, di caratterizzazione « oggettiva » dei diversi strati di lavoratori nel processo produttivo

l'articolo *Aspetti della condizione impiegatizia nell'industria moderna,* in « Sindacato moderno », n. 1, febbraio-marzo 1961, p. 53 sgg.

[22] LEONARDI cit., pp. 81-82.

[23] *Ivi,* p. 67.

[24] Vedi in questo « Quaderno », la relazione di Alquati.

[25] *Ivi.*

hanno certamente un significato nella formazione di una presa di coscienza « collettiva », da parte dei lavoratori, delle implicazioni politiche del fatto produttivo. Ma questi fattori si rapportano alla formazione di una forza unitaria di rottura che tende a investire in tutti i suoi aspetti l'attuale realtà tecnologico-organizzativa-proprietaria della fabbrica capitalistica.

Integrazione ed equilibrio del sistema

È ovvio che la convalida piena dei processi di razionalizzazione (considerati come insieme delle tecniche produttive elaborate nell'ambito del capitalismo) dimentica che è precisamente il « dispotismo » capitalistico che assume la forma della razionalità tecnologica. Nell'uso capitalistico, non solo le macchine, ma anche i « metodi », le tecniche organizzative, ecc. sono incorporati nel capitale, si contrappongono agli operai come capitale: come « razionalità » estranea. La « pianificazione » capitalistica presuppone la pianificazione del lavoro vivo, e quanto più essa si sforza di presentarsi come un sistema chiuso, perfettamente razionale di regole, tanto più essa è astratta e parziale, pronta per essere utilizzata in una organizzazione soltanto di tipo gerarchico. Non la « razionalità », ma il *controllo,* non la programmazione tecnica ma il progetto di potere dei produttori associati possono assicurare un rapporto adeguato con i processi tecno-economici globali.
In effetti, nell'ambito di una considerazione « tecnica », pseudo-scientifica dei nuovi problemi e delle nuove contraddizioni che insorgono nell'azienda capitalistica odierna, è possibile trovare soluzioni via via più « avanzate » dei nuovi squilibri senza toccare la sostanza dell'alienazione, garantendo anzi il mantenimento dell'equilibrio del sistema. In effetti, le ideologie sociologiche e organizzative del capitalismo contemporaneo presentano varie fasi, dal taylorismo al fordismo fino allo sviluppo delle tecniche integrative, *human engineering,* relazioni umane, regolazione delle comunicazioni, ecc.[26], appunto nel tentativo, sempre più

[26] Cfr. NORA MITRANI, *Ambiguité de la technocratie,* in « Cahiers internationaux de sociologie », vol. XXX, 1961, p. 111.

complesso e raffinato, di adeguare la pianificazione del lavoro vivo agli stadi via via raggiunti, attraverso il continuo accrescimento del capitale costante, dalle esigenze di programmazione produttiva.[27] In questo quadro, è evidente che tendono ad assumere sempre più importanza le tecniche di « informazione », destinate a neutralizzare la protesta operaia immediatamente insorgente dal carattere « totale » che assumono i processi di alienazione nella grande fabbrica razionalizzata. Naturalmente, l'analisi concreta si trova di fronte a situazioni anche profondamente diverse tra loro, sotto questo profilo, in rapporto a una quantità non trascurabile di fattori particolari (disparità nello sviluppo tecnologico, orientamenti soggettivi diversi nella direzione capitalistica, ecc. ecc.); ma il punto che qui ci preme di sottolineare è che nell'uso delle tecniche « informative », come manipolazione dell'atteggiamento operaio, il capitalismo ha vasti, indefinibili margini di « concessione » (e meglio si direbbe di « stabilizzazione »). Non è determinabile il limite oltre il quale l'« informazione » circa i processi produttivi globali cessa di essere un fattore di stabilizzazione per il potere del capitale. Ciò che è certo è che le tecniche di informazione tendono a restituire, nella situazione più complessa dell'azienda capitalistica contemporanea, quella « attrattiva » (soddisfazione) del lavoro di cui già parlava il *Manifesto*.[28]

L'estendersi delle tecniche di informazione e del loro campo di applicazione, così come l'estendersi della sfera di decisioni tecniche,[29] rientrano perfettamente nella « caricatura » capitalistica

[27] Franco Momigliano ha notato giustamente che « la fabbrica moderna non solo esclude sempre più gli operai dalla cosciente partecipazione al momento stesso di elaborazione del piano razionale produttivo, al processo globale di produzione, ma richiede agli operai, subordinati alla nuova razionalità, di impersonare contemporaneamente il momento "antirazionale", quello corrispondente alla filosofia dello "arrangiarsi", del vecchio empirismo. In tal modo la stessa resistenza operaia risulta, paradossalmente, razionalmente sfruttata ». Cfr. *Il Sindacato nella fabbrica moderna*, in « Passato e Presente » n. 15, maggio-giugno 1960, p. 20-21.

[28] « Il lavoro dei proletari, con l'estendersi dell'uso delle macchine e con la divisione del lavoro, ha perduto ogni carattere di indipendenza e quindi ogni attrattiva per l'operaio. Questi diventa un semplice accessorio della macchina ».

[29] Sulle esigenze di partecipazione « democratica » degli operai per una amministrazione capitalistica più razionale, cfr. il libro molto importante di Seymour Melman, *Decision Making and Productivity*, Oxford, 1958.

della regolazione sociale della produzione. Occorre dunque sottolineare che la « consapevolezza produttiva » non opera il rovesciamento del sistema, che la partecipazione dei lavoratori al « piano funzionale » del capitalismo, di per sè, è fattore di integrazione, di alienazione, per così dire, ai limiti estremi del sistema. È bensì vero che si ha qui, con lo sviluppo dei « fattori di stabilizzazione » nel neocapitalismo, una premessa di natura tale, per l'azione operaia, da rendere immediatamente necessario il rovesciamento totale dell'ordine capitalistico. La lotta operaia si presenta perciò come necessità di contrapposizione globale al piano capitalistico, dove fattore fondamentale è la consapevolezza, diciamo pure dialettica, dell'unità dei due momenti « tecnico » e « dispotico » nell'attuale organizzazione produttiva. Rispetto alla « razionalità » tecnologica, il rapporto ad essa dell'azione rivoluzionaria è di « comprenderla », ma non per riconoscerla ed esaltarla, bensì per sottometterla a un nuovo uso: all'uso socialista delle macchine.[30]

[30] Gli sviluppi più recenti della ricerca economica e tecnica nell'Unione Sovietica presentano un carattere ambiguo. Mentre la rivendicazione del momento autonomo della ricerca ha senza dubbio un significato di contrasto e di rottura rispetto alle forme più rozze di volontarismo nella pianificazione di tipo staliniano, lo sviluppo di processi « razionali », indipendentemente dal controllo sociale della produzione, sembra piuttosto rappresentare (quanto già oggi? e quanto come possibilità futura?) la premessa e il supporto per nuovi sviluppi dei vecchi processi di burocratizzazione. È tuttavia importante non perdere di vista il tratto distintivo della pianificazione sovietica rispetto al piano capitalistico. L'elemento autoritario, dispotico dell'organizzazione produttiva nasce nel seno dei rapporti capitalistici e *sopravvive* nelle economie pianificate di tipo burocratico. Le burocrazie nel loro rapporto verso la classe operaia non possono soltanto appellarsi alla razionalità oggettiva, ma debbono richiamarsi alla classe operaia stessa. La caduta dell'elemento fondamentale, dell'elemento proprietario, toglie all'organizzazione burocratica, per così dire, il suo fondamento proprio. Onde, in URSS e nelle Democrazie popolari, le contraddizioni si presentano diversamente e il dispotismo presenta un carattere precario e non organico. Ciò che non significa, naturalmente, che le sue manifestazioni non possano assumere aspetti altrettanto crudi di quelli delle società capitalistiche. Cfr. le osservazioni fondamentali di Rodolfo Morandi negli scritti: *Analisi dell'economia regolata* (1942) e *Criteri organizzativi dell'economia collettiva* (1944), ristampati in *Lotta di popolo*, Torino 1958. L'esclusione dell'elemento proprietario e la considerazione a sè dell'elemento autoritario-burocratico o della alienazione tecnica (o di entrambi) sono, com'è noto, al centro di una ormai sterminata letteratura ideologica neo-capitalistica e neo-riformistica. All'analisi di queste ideologie sarà dedicato uno dei nostri « Quaderni ».

I salari e la schiavitù politica

Dacchè, con l'organizzazione moderna della produzione, aumentano « teoricamente » per la classe operaia le possibilità di controllare e dirigere la produzione, ma « praticamente », attraverso il sempre più rigido accentramento delle decisioni di potere, si esaspera l'alienazione, la lotta operaia, *ogni* lotta operaia tende a proporre la rottura *politica* del sistema. E agente di questa rottura non è il confronto tra esigenze « razionali » implicite nelle nuove tecniche e loro utilizzazione capitalistica, ma la contrapposizione di una collettività operaia che reclama la subordinazione dei processi produttivi alle forze sociali. Non c'è continuità da affermare, attraverso il salto rivoluzionario, nell'ordine dello sviluppo tecno-economico: l'azione operaia mette in discussione i fondamenti del sistema e tutte le sue ripercussioni e aspetti, a ogni livello.

Al processo capitalistico è, ovviamente, connaturato il progresso tecnologico, la « successione sempre più rapida di invenzioni e di scoperte, (un) rendimento del lavoro umano che aumenta di giorno in giorno in misura inaudita ».[31]

Ma mentre Engels fa scaturire da questo processo « la scissione della società in una piccola classe smisuratamente ricca e in una grande classe di salariati nullatenenti », Marx prevede l'aumento non soltanto del salario nominale ma anche di quello reale: « se... con il rapido aumento del capitale aumentano le entrate dell'operaio, nello stesso tempo però si approfondisce l'abisso sociale che separa l'operaio dal capitalista, aumenta il potere del capitale sul lavoro, la dipendenza del lavoro dal capitale ».[32] Perciò quanto più è rapido l'aumento del capitale altrettanto migliora la situazione *materiale* della classe operaia. E quanto più il salario è legato all'aumento del capitale, tanto più diretto è il mutevole rapporto di dipendenza del lavoro dal capitale. Ossia, nella misura in cui migliora la situazione materiale dell'operaio, peggiora la sua situazione sociale, si approfondisce « l'abisso sociale che lo separa dal capitalista ».[33]

[31] Cfr. Friedrich Engels, *Introduzione* a *Lavoro salariato e capitale* di Karl Marx, Roma 1949, p. 19.
[32] *Ivi*, p. 52-53.
[33] *Ivi*, p. 53.

In questo rapporto immediato tra salario e capitale, « la condizione più favorevole per il lavoro salariato è un aumento più rapido possibile del capitale produttivo »: cioè, « quanto più rapidamente la classe operaia accresce e ingrossa la forza che le è nemica, la ricchezza che le è estranea e la domina, tanto più favorevoli sono le condizioni in cui le è permesso di lavorare a un nuovo accrescimento della ricchezza borghese, a un aumento del potere del capitale, contenta di forgiare essa stessa le catene dorate con le quali la borghesia la trascina dietro di sè ».[34]
Del resto, lo stesso Engels riconoscerà (nella « Critica al programma di Erfurt ») che « il sistema del lavoro salariato è un sistema di schiavitù, e di una schiavitù che diviene sempre più dura nella misura in cui si sviluppano le forze produttive sociali del lavoro, *tanto se l'operaio è pagato meglio, quanto se è pagato peggio* » (corsivo nostro). Lenin sottolinea questo aspetto come ovvio nel marxismo: « La concezione dell'accumulazione elaborata dai classici è stata accolta nella teoria di Marx, la quale ammette che quanto più rapidamente aumenta la ricchezza, tanto più concretamente si sviluppano le forze produttive e la socializzazione del lavoro, tanto migliore è la situazione dell'operaio, nella misura almeno in cui può essere migliore nell'attuale sistema dell'economia sociale ».[35] Il progressivo aumento dell'« abisso sociale » tra operai e capitalisti è anche espresso da Marx nella forma del *salario relativo* e della sua diminuzione. Ma è evidente che questo concetto implica l'elemento di coscienza politica, appunto la consapevolezza che al miglioramento delle condizioni materiali, all'aumento del salario nominale e reale, corrisponde l'aggravarsi della « dipendenza politica ». La cosiddetta inevitabilità del passaggio al socialismo non è nell'ordine del conflitto materiale ma, sulla base stessa dello sviluppo *economico* del capitalismo, in rapporto alla « intollerabilità » del divario sociale, che può manifestarsi soltanto come presa di coscienza politica. Ma per ciò stesso il rovesciamento operaio del sistema è negazione dell'intera organizzazione in cui si esprime lo sviluppo capitalistico, e in primo luogo della tecnologia in quanto legata alla produttività.
La rottura, il superamento del meccanismo salario-produttività non può quindi porsi come rivendicazione « generale » di au-

[34] *Ivi*, p. 53.
[35] LENIN, *Caratteristiche del romanticismo economico*, in *Opere*, vol. II, trad. it., Roma 1955, p. 136.

mento del livello dei salari. E' evidente che l'azione tendente a superare le sperequazioni salariali costituisce un aspetto del superamento di quel rapporto. Di per sè, non garantisce in nessun modo la rottura del sistema, ma soltanto « catene più dorate » per tutta la classe operaia. Solamente investendo le radici dei processi di alienazione, individuando la crescente « dipendenza politica » dal capitale, è possibile configurare un'azione di classe veramente generale.[36]
In altre parole, la forza eversiva della classe operaia, la sua capacità rivoluzionaria si presenta (potenzialmente) più forte precisamente nei « punti in sviluppo » del capitalismo, laddove il rapporto schiacciante del capitale costante sul lavoro vivente, con la razionalità in quello incorporata, pone immediatamente alla classe operaia la questione della sua schiavitù politica. Peraltro, la crescente dipendenza dei processi sociali « esterni » globali dal piano capitalistico, quale innanzi tutto si manifesta a livello aziendale, è, per così dire, nella logica elementare dello sviluppo capitalistico. È noto che Marx ha più volte insistito su tale sempre più estesa proliferazione delle radici del potere capitalistico: al limite, la divisione del lavoro nella fabbrica tende a coincidere con la divisione sociale del lavoro — ciò che, naturalmente, è da intendersi in modo non grettamente economicistico.

Consumi e tempo libero

L'« oggettivismo » accetta la « razionalità » capitalistica a livello aziendale, svaluta la lotta entro le strutture e i punti in sviluppo, tende a sottolineare, invece, il valore dell'azione nella sfera esterna, dei salari e dei consumi; di qui conseguono, con la ricerca di una « dialettica » a più alto livello, entro l'ambito del sistema, tra capitale e lavoro, la sopravvalutazione dell'azione a livello statale, la distinzione — separazione tra momento sindacale e momento politico, ecc. ecc. Così, anche nel dibattito più serio e « aggiornato » (che oggi in Italia si svolge soprattutto nell'am-

[36] Cfr. l'attuale dibattito su « Politica ed economia », con articoli di Garavini, Tatò, Napoleoni, ecc. (nn. dal novembre 1960).

bito del sindacato di classe), si finisce per trovare, in forme più critiche e moderne, una conferma semplicemente alle vecchie impostazioni « democratiche » della lotta operaia. Tutto il travaglio di ricerca e di adeguamento dell'azione sindacale ai modi di sviluppo del capitalismo corre il rischio di sfociare in una convalida di vecchie posizioni, arricchite di un nuovo contenuto ma in forma mistificata. Così « si arriva a qualificare l'azione autonoma delle grandi masse solo a posteriori delle scelte padronali e mai a priori ».[37]

Mentre i processi intrinseci all'accumulazione capitalistica divengono sempre più determinanti globalmente, all'« interno » e all'« esterno », a livello aziendale e a livello sociale generale, le varie posizioni rifiorenti anche all'interno del movimento operaio dalla matrice keynesiana, si presentano come vere e proprie ideologie, riflesso degli sviluppi neocapitalistici. Contro di esse vale ancora, anzi più fortemente, l'avvertimento di Marx: « La sfera della circolazione, ossia dello *scambio* delle merci, nella quale si attua la *vendita* e la *compera* della *forza di lavoro*, è di fatto un vero *Eden dei diritti innati dell'uomo* ». Non per nulla si contrappongono ai consumi « imposti » dal capitalismo i consumi « onesti », che dovrebbe proporre la classe operaia, e l'aumento generale dei salari, cioè la conferma della schiavitù capitalistica, è presentato come « istanza » del lavoratore in quanto

[37] Cfr. RUGGERO SPESSO, *Il potere contrattuale dei lavoratori e la « razionalizzazione » del monopolio*, in « Politica ed economia », novembre 1960, p. 10. Una considerazione a parte meriterebbero le posizioni espresse da Franco Momigliano. Egli giustamente richiama che la considerazione degli « strumenti dell'organizzazione e della razionalizzazione del mondo moderno » deve costituire per il Sindacato la premessa « per ricercare le condizioni di una competizione efficiente e di una capacità egemone della classe operaia » (articolo cit., p. 2029). E più volte ha insistito sulla esigenza che, per questa via, la classe operaia riconquisti di fronte al capitale una vera e completa autonomia. Ma non si comprende come egli possa conciliare queste tesi ed esigenze con la conferma dello « specifico terreno istituzionale del Sindacato », con il conseguente rifiuto a riconoscere alla stessa azione sindacale il carattere di una crescente tensione di rottura rispetto al sistema (cfr. F. MOMIGLIANO, *Struttura delle retribuzioni e funzioni del Sindacato*, in « Problemi del socialismo », giugno 1961, p. 633). V. anche dello stesso MOMIGLIANO: *Una tematica sindacale moderna*, in « Passato e Presente », n. 13, gennaio-febbraio 1960; la Relazione al Congresso sul Progresso tecnologico e la società italiana (Milano, giugno 1960) sul tema: « Lavoratori e sindacati di fronte alle trasformazioni del processo produttivo nell'industria italiana ».

« persona umana », che rivendica (entro il sistema!) il riconoscimento e l'affermazione della sua « dignità ».[38]
La stessa rivendicazione di « bisogni essenziali » (la cultura, la salute) contro la scala dei consumi imposta dal capitalismo (o dal neocapitalismo) non ha senso — come ha giustamente rilevato Spesso — al di fuori di un rifiuto della razionalizzazione capitalistica e di una richiesta operaia di controllo e gestionale nella sfera della produzione.[39]
E' significativo che posizioni « revisionistiche » richiamino, deformandola, la concezione marxiana del tempo libero, del suo rapporto con la giornata lavorativa e della sua collocazione nella prospettiva di una società comunista. Si tende, cioè, sulla base di una interpretazione « economistica », a identificare, nel pensiero di Marx, la libertà comunista con l'espansione del tempo libero sulla base di una crescente pianificazione « oggettiva » e razionalizzatrice dei processi produttivi.[40]

[38] Cfr. ANTONIO TATÒ, *Ordinare la struttura della retribuzione secondo la logica e i fini del sindacato,* in « Politica e economia », febbraio-marzo 1961, pp. 11-23.
La crescente incidenza sociale immediata della sfera della produzione è, com'è noto, sottolineata in tutta la ricerca marxista. Come altri autori, PAUL M. SWEEZY ne *La teoria dello sviluppo capitalistico* (tr. it., Torino 1951) ne ha dato, sotto vari aspetti, una dimostrazione ancor oggi valida (v. soprattutto p. 307 sgg., 350 sgg., ecc).
SWEEZY richiama questo passo di Rosa Luxemburg in *Riforma e rivoluzione*: « Il "controllo sociale"... nulla ha a che fare con la limitazione della proprietà capitalistica, ma al contrario riguarda la sua protezione. Ovvero, per parlare in termini economici, esso non costituisce un attacco allo sfruttamento capitalistico, ma piuttoso una normalizzazione e regolarizzazione di esso ». (Sweezy cit., p. 319; cfr. *Capitale,* vol. I, cap. X, par. 6, a proposito della legislazione inglese sulla limitazione della giornata di lavoro).
[39] Cfr. SPESSO, cit.: « Auspicare... maggiori consumi culturali non ha senso se poi non si possa considerare come fattibile la utilizzazione di questa cultura da parte dell'individuo proprio nella sua attività creativa e cioè per eccellenza nel processo lavorativo... Gli stessi consumi di un individuo sono del tutto condizionati dalla sua posizione nell'attività produttiva... I "bisogni essenziali" (la cultura, la salute) nascono, si precisano, si affermano nel rifiuto delle *work rules,* nella presa di coscienza *operaia* del significato e del ruolo del lavoro », (pp. 9-10).
La rappresentazione dell'alienazione nel neocapitalismo come alienazione del consumatore è nello stesso tempo una delle ideologie correnti più ridicole e più diffuse.
[40] Cfr. PAUL CARDAN, *Capitalismo e socialismo,* in « Quaderni di unità proletaria », n. 3 (cicl.). Occorre tuttavia sottolineare che tale interpretazione è richiamata in Cardan per esprimere, in polemica con il marxismo, un punto di vista rivoluzionario.

In effetti, per Marx, il tempo libero « per la libera attività mentale e sociale degli individui » non coincide affatto semplicemente con la riduzione della « giornata lavorativa ». Presuppone la trasformazione radicale delle condizioni del lavoro umano, l'abolizione del lavoro salariato, la « regolazione sociale del processo lavorativo ». Presuppone, cioè, l'integrale rovesciamento del rapporto capitalistico tra dispotismo e razionalità, per la formazione di una società amministrata da liberi produttori, nella quale — con l'abolizione della produzione per la produzione — la programmazione, il piano, la razionalità, la tecnologia siano sottoposti al permanente controllo delle forze sociali, e il lavoro possa così (e soltanto per questa via) diventare il « primo bisogno » dell'uomo. Il superamento della divisione del lavoro, in quanto meta del processo sociale, della lotta di classe, non significa un salto nel « regno del tempo libero », ma la conquista del dominio delle forze sociali sulla sfera della produzione. Lo « sviluppo completo » dell'uomo, delle sue capacità fisiche e intellettuali (che tanti critici « umanisti » della « società industriale » amano richiamare) compare come una mistificazione se si rappresenta come « godimento di tempo libero », come astratta « versatilità », ecc. indipendentemente dal rapporto dell'uomo col processo produttivo, dalla riappropriazione del prodotto e del contenuto del lavoro da parte del lavoratore, in una società di liberi produttori associati.[41]

[41] La rappresentazione della società comunista come una società di « abbondanza » di beni (anche se non soltanto materiali) e di « tempo libero » è comunemente diffusa nelle ideologie sovietiche e risulta ovviamente dalla negazione di una effettiva regolazione sociale del processo lavorativo. Le illusioni « tecnologiche » intervengono oggi a soccorrere queste ideologie. Per STRUMILIN, ad esempio, « le funzioni direttive dei processi di produzione » si identificano con il controllo « tecnico », con il « più elevato contenuto intellettuale » del lavoro reso possibile dallo « sviluppo della tecnica con i suoi miracolosi meccanismi automatici e le macchine elettroniche "pensanti" » (cfr. *Sulla via del comunismo*, Mosca 1959). E così l'automazione permetterà di realizzare una società realmente «affluente», di consumatori di «tempo libero»! (Cfr. sopra, nota 30). Come esempio di tipica deformazione dei testi di Marx su questo punto, cfr. GEORGES FRIEDMAN, *Dove va il lavoro umano?*, trad. it., Milano 1955, p. 333 sgg., dove la riappropriazione del prodotto e del contenuto del lavoro stesso da parte dell'operaio è identificata con il « controllo psico-fisiologico del lavoro »!

Il controllo operaio in una prospettiva rivoluzionaria

Le « nuove » rivendicazioni operaie, che caratterizzano le lotte sindacali (prese in esame in questo stesso « Quaderno ») non recano immediatamente un contenuto politico rivoluzionario nè implicano uno sviluppo automatico nello stesso senso. Tuttavia, il loro significato non può neppure essere limitato a un valore di « adeguamento » ai moderni processi tecnologici e organizzativi nella fabbrica moderna, presupposto di una « sistemazione » dei rapporti di lavoro in generale a più alto livello. Esse contengono delle *indicazioni di sviluppo,* che riguardano la lotta operaia nel suo insieme e nel suo valore politico. Tali indicazioni non scaturiscono però semplicemente dalla rilevazione e dalla « somma » di quelle rivendicazioni, per quanto diverse e più « avanzate » esse possano apparire rispetto agli obiettivi tradizionali. Contrattazione dei tempi e ritmi di lavoro, degli organici, del rapporto salario-produttività, ecc., tendono evidentemente a contrastare il capitale all'interno stesso del meccanismo di accumulazione e a livello dei suoi « fattori di stabilizzazione ». Il fatto che esse avanzino con le lotte dei nuclei operai nelle aziende più forti e a più alto sviluppo è la conferma del loro valore di avanguardia, di rottura. Il tentativo di strumentalizzarle ai fini di una lotta generale semplicemente salariale è soltanto illusoriamente la ricerca di una nuova, più vasta unità dell'azione di classe: su questa linea si realizzerebbe in pratica precisamente ciò che si dichiara di voler evitare, ossia la ricaduta in situazioni di chiusura aziendalistica necessariamente conseguenti allo svuotamento dei potenziali elementi di sviluppo politico. La linea tendenziale oggettivamente rilevabile come valida ipotesi-guida è nel rafforzamento e nella espansione della esigenza gestionale. Poichè l'esigenza gestionale si pone non come esigenza meramente di partecipazione « conoscitiva » ma investe il rapporto concreto razionalizzazione-gerarchia-potere, essa non si chiude nell'ambito dell'azienda, si rivolge precisamente contro il « dispotismo » che il capitale proietta ed esercita sull'intera società e a tutti i suoi livelli, si esprime come necessità di rovesciamento totale del sistema attraverso una presa di coscienza globale e una lotta generale della classe operaia in quanto tale.
Noi riteniamo che, praticamente e immediatamente, questa linea possa esprimersi nella rivendicazione del controllo operaio.

Tuttavia, qualche chiarimento è qui necessario. La formula del controllo operaio può oggi essere giudicata equivoca, assimilabile a una impostazione « centrista », di attenuazione o di conciliazione delle esigenze rivoluzionarie proposte dalle lotte con la tradizionale linea nazional-parlamentare-democratica: in verità, non mancano accenni a una utilizzazione della formula in questo senso. Velleitaria e ambigua è, per esempio, l'indicazione del controllo operaio quando si intende con essa la continuazione o la ripresa della concezione e della esperienza dei Consigli di gestione. Nel movimento dei Consigli di gestione, una esigenza autentica di controllo operaio veniva subordinata — fino all'annullamento — all'elemento « collaborazionistico » legato alle ideologie della ricostruzione nazionale e a una impostazione strumentale del movimento reale rispetto al piano istituzionale-elettorale. La stessa ambiguità è rilevabile quando una linea di controllo operaio viene proposta come alternativa « tollerabile », come « correzione » all'« estremismo » della prospettiva dell'autogestione operaia. Ora, è evidente che una formulazione non mistificata del controllo operaio ha senso soltanto in rapporto a un obbiettivo di rottura rivoluzionaria e a una prospettiva di autogestione socialista. In questo quadro, il controllo operaio esprime la necessità di colmare il « salto » attualmente esistente tra le stesse rivendicazioni operaie più avanzate a livello sindacale e la prospettiva strategica. Rappresenta dunque, o meglio può rappresentare, in una versione non mistificata, una linea politica immediata alternativa a quelle proposte attualmente dai partiti di classe.

È evidente che qui la linea del controllo operaio è prospettata come fattore di accelerazione dei tempi della lotta generale di classe: strumento politico per realizzare tempi « ravvicinati » per rotture rivoluzionarie. Ben lungi dal potersi rappresentare come « surrogato » della conquista del potere politico, il controllo operaio costituirebbe una fase di *massima* pressione sul potere capitalistico (in quanto minaccia esplicitamente portata alle radici del sistema). Il controllo operaio, dunque, deve essere visto come preparazione di situazioni di « dualismo di potere » in rapporto alla conquista politica totale.

È inutile insistere sui motivi che portano a proporre il controllo operaio come proposta politica generale e attuale. Ciò che veramente importa è che la polemica contro le formule non sia un

alibi per sfuggire al problema politico generale imposto dalle lotte operaie, e che concretamente si lavori a ricostruire, sulla base di queste lotte, una prospettiva politica nuova che garantisca dallo scadimento « sindacale » dell'azione operaia e dal suo riassorbimento nello sviluppo capitalistico.

Definizione del settore in una prospettiva politica

di Vittorio Rieser

1. Non intendiamo qui fare la storia dell'azione sindacale di settore, ed esaminare i vari significati che essa ha assunto via via, dalle iniziali formulazioni della UIL e della CISL fino a quando è divenuta un elemento fondamentale della linea della CGIL. Partiremo quindi dal V Congresso della CGIL e dalla definizione che in esso è stata data dell'azione settoriale. Anche perchè essa ha coinciso con la più forte ripresa delle lotte operaie, e in particolare con la realizzazione, entro breve tempo, di una serie di lotte di settore che hanno concretamente dato vita a quegli aspetti nuovi che erano indicati nell'impostazione della CGIL.
Due citazioni, rispettivamente dai « temi » e dalla relazione al Congresso, possono bastare.

Particolare importanza assume ormai la contrattazione di settore, con cui il sindacato può meglio penetrare nella realtà del processo produttivo cogliendone tutte le caratteristiche e conseguendo risultati più avanzati. La contrattazione di settore offre d'altra parte nuove possibilità e impulsi per una contrattazione aziendale fondata su criteri non empirici, su indirizzi più concreti.

La nostra organizzazione deve dedicarsi con grande cura alla elaborazione di rivendicazioni per i vari settori fondamentali delle categorie... cogliendo quegli aspetti caratteristici del rapporto di lavoro che, data l'identità della produzione, hanno in ogni settore un maggior carattere di omogeneità.

È quindi chiaro — e lo sarà ancor di più dalla spinta operaia che emergerà nelle lotte — che l'azione (e la contrattazione) di settore non hanno il puro e semplice significato di una lotta più articolata; è essenziale al loro significato l'impostazione di obiettivi più avanzati, finora esclusi dalla contrattazione o affrontati solo a livello aziendale, che l'omogeneità tecnologica ed economica del settore permette di affrontare.
Proprio nel seguire fino in fondo, rigorosamente, le implicazioni di tale impostazione, nel proporle coerentemente sul piano della

lotta, può consistere (e in parte è consistita) la concreta differenza fra l'azione di settore com'è intesa dalla CGIL e com'è intesa dalle altre centrali sindacali, che pure vantano la loro « priorità » nella proposta di questa linea nuova.

2. Partendo da questa premessa, è utile — perchè la discussione prosegua con criteri chiari — proporre una « definizione », naturalmente approssimativa e provvisoria, di cosa si intende per *settore* in riferimento all'azione sindacale.
Possiamo definirlo come « *la più vasta area produttiva*[1] *che presenti sufficienti condizioni di omogeneità, tecnologica ed economica, per lo svolgersi di un'azione sindacale che contratti tutti gli aspetti del rapporto di lavoro* ».
Le conseguenze dell'omogeneità sono abbastanza evidenti, e sono già accennate nelle citazioni fatte prima. Può comunque essere utile esemplificarle. Per l'aspetto tecnologico: tutti gli aspetti del rapporto fra mansione-qualifica-salario si possono investire in modo preciso e nello stesso tempo generalizzato a livello di settore (non a livello di categoria). Per l'aspetto economico: tutte le rivendicazioni di un salario legato al rendimento del lavoro traggono forza da un'analisi delle condizioni di espansione produttiva (e di progresso tecnologico), che presentano caratteristiche più omogenee proprio a livello di settore. I criteri di regolamentazione e calcolo del premio, poi, sono sempre in rapporto a caratteristiche tecnico-produttive anch'esse omogenee nel settore.
A questo punto è bene però ricordare alcune cose. La contrattazione di settore esiste già da anni. La maggior parte dei contratti collettivi sono differenziati per settore (l'unico importante contratto di categoria che raggruppi in modo indifferenziato settori molto diversi è quello metalmeccanico). I settori quindi, in un certo senso, sono già « definiti ».
Ciò non ha impedito però che le lotte di settore sviluppatesi in questi mesi fossero lotte di tipo nuovo, e che fossero di fatto eversive dell'ordinamento contrattuale tradizionale (anche se non sempre questa spinta « eversiva » ha potuto tradursi negli accordi conclusivi).

[1] Naturalmente non in senso spaziale.

A questo hanno concorso alcuni elementi particolari o transitori: anzitutto, le lotte si sono sviluppate in buona parte fra i metalmeccanici (gli unici cioè che abbiano un contratto di categoria in certa misura indifferenziato). Inoltre, altro elemento nuovo e « di urto » era il fatto che gli obiettivi contrattuali di settore venissero posti prima delle normali scadenze contrattuali.
Ma questi aspetti non mi sembrano quelli essenziali. Non è essenziale il primo, perchè la lotta di settore si pone come obiettivo nuovo anche per categorie che abbiano un contratto meno generico di quello metalmeccanico. Non è essenziale il secondo, perchè l'aspetto caratteristico della lotta di settore non si esaurisce nel fatto di « non rispettare » le scadenze contrattuali: il rifiuto del « ritmo contrattuale », considerato giustamente come elemento coercitivo della impostazione produttiva padronale, tende infatti a divenire caratteristico di ogni moderna azione sindacale, non solo a livello di settore.
L'aspetto essenziale sono quindi, naturalmente, gli obiettivi nuovi che il sindacato vuole contrattare, e che anche nei contratti settorialmente differenziati erano finora trascurati, oppure restano invariati da decine di anni e quindi praticamente non sono contrattati. Ma tutto ciò implica una differenza fondamentale anche a livello di *definizione* del settore: esso infatti va definito *in rapporto agli obiettivi dell'azione sindacale,* e non solo in rapporto a certi criteri tecnologici e produttivi che si riflettono nell'attuale assetto contrattuale.
Ad esempio, nella categoria « chimica » il settore « gomma » comprende sia industrie di calzature che di pneumatici. Malgrado alcuni aspetti comuni a tutta la lavorazione della gomma sul piano tecnologico, sul piano produttivo l'espansione della produzione di pneumatici è legata molto di più all'espansione della produzione automobilistica. Questa connessione permetterebbe lo sviluppo di obiettivi comuni di lotta.
La definizione del settore è quindi una definizione operativa, ed è essa stessa un fatto politico e di lotta. Al limite, essa può benissimo non essere una definizione *statica*: e si possono definire volta a volta « settori », in base a rivendicazioni omogenee che emergano in modo tale da collegare gruppi di fabbriche in un insieme omogeneo. Così, per rivendicazioni sulle qualifiche e sugli organici le fabbriche di calzature di gomma e quelle di pneumatici potrebbero essere insieme in un « settore »; mentre per rivendicazioni salariali collegate al rendimento del lavoro e

all'espansione produttiva l'azienda produttrice di pneumatici sarà in uno stesso « settore » con quella automobilistica.
Naturalmente, sul piano *contrattuale* vero e proprio ci sono parecchie difficoltà ad attuare fino in fondo una linea del genere. È possibile comunque impostarla fin dall'inizio *nei fatti*, in quanto l'azione sindacale può definire di fatto un settore, una volta impostata in modo contemporaneo ed omogeneo in un insieme di aziende anche se tradizionalmente considerate appartenenti a settori diversi.
Riprendendo quindi da un altro lato la definizione data prima, è importante considerare il settore come una *possibilità obiettiva di connessione e generalizzazione di rivendicazioni*, nuove in quanto investono aspetti del processo produttivo che finora non erano direttamente toccati, in modo organizzato, dall'antagonismo di classe. È insomma importante che il sindacato non si adatti passivamente alle definizioni settoriali tradizionali, e che veda la stessa « definizione » di un settore come un obiettivo per cui lottare, e da cui possono scaturire importanti conseguenze (basti pensare all'importanza di una lotta che investa il settore automobilistico veramente in tutti i suoi aspetti, dalle carrozzerie ai pneumatici agli accessori fino alla produzione terminale).
Muovendo da questa impostazione, vorrei accennare ora ad alcuni aspetti dei problemi più importanti che si pongono in un'azione di settore: il rapporto fra azione salariale a livello di settore e sviluppo economico, il rapporto fra azione settoriale e struttura del potere nella fabbrica, per concludere infine con gli elementi di ricomposizione unitaria della classe operaia che l'azione di settore può sviluppare.

3. La considerazione dell'azione settoriale nel quadro di uno sviluppo economico dualistico, quale quello italiano, ne mette in luce, da una parte le basi obiettive, dall'altra anche i gravi pericoli in essa contenuti.
Una delle caratteristiche dello sviluppo economico italiano — oltre agli squilibri regionali — sono gli squilibri fra settore e settore, e inoltre lo sviluppo del tutto abnorme di alcuni settori (in particolare, quelli produttori di beni di consumo durevoli). È abbastanza ovvio che una simile situazione, sul piano dei con-

tratti di categoria, porti — per quanto riguarda il salario — a un adeguamento ai livelli minimi (vorremmo dire « marginali »), cioè a un livello che consenta un adeguato profitto anche alle aziende e ai settori in minore sviluppo. È quindi anche ovvio come l'azione settoriale possa invece meglio adattarsi, da una parte alle diversità di sviluppo fra settore e settore, dall'altra alla stessa dinamica di sviluppo interno di ogni settore (si veda ad esempio il rapporto fra il *boom* del settore elettromeccanico e la recente lotta).
Ma è altrettanto evidente il rischio che corre una simile impostazione: quello di essere un puro e semplice adattamento allo sviluppo squilibrato del capitalismo italiano; di limitarsi a chiedere un po' di più nei settori in espansione e un po' meno negli altri, finendo così per rafforzare e confermare implicitamente il meccanismo dello sviluppo capitalistico.
Questo rischio è particolarmente presente nelle impostazioni che tendono a limitare l'azione settoriale al suo significato salariale. L'unica linea che può contrapporsi a questo rischio è una linea che accentui gli elementi di *potere* che si possono sviluppare nell'azione settoriale, e tenda in ultima analisi a collegarli con obiettivi di una nuova politica di sviluppo. Senza dubbio si è molto indietro, per ora, rispetto a obiettivi del genere; si può anzi dire che una certa misura di accettazione dell'attuale sviluppo è obiettivamente presente in molte delle rivendicazioni sindacali (specie salariali), nessuna delle quali è di per sè antagonistica allo sviluppo capitalistico, e nessuna delle quali è per ora inserita in un contesto sufficientemente sviluppato e chiaro di alternativa di potere. Ciò non toglie che sia possibile fin da ora costruire alcuni elementi di questa linea. Può essere utile metterne in discussione alcuni, anzitutto per quanto riguarda gli aspetti salariali.
Si tratta cioè di vedere se è possibile ipotizzare un'azione salariale settoriale (naturalmente coordinata tra i settori), che non chieda « più » o « meno » adattandosi al meccanismo di sviluppo capitalistico, ma che imposti le sue richieste su altri criteri.
Al limite, è possibile pensare a una politica di rivendicazioni salariali orientata da un modello di sviluppo alternativo (articolato in tavole di interdipendenze strutturali). Costruendo cioè un modello che ipotizzi determinati saggi di sviluppo differenziati per i vari settori, si possono poi impostare rivendicazioni salariali con esso coerenti. Si possono cioè, entro certi limiti (vedremo

poi che sono limiti abbastanza gravi), influenzare le possibilità di investimenti alternativi limitando in misura variabile le porzioni di profitto reinvestibili nei diversi settori.
I limiti della capacità di orientamento che ha un'azione di questo genere sono assai forti. Anzitutto, perchè l'orientamento che può dare è sempre solo quantitativo e indiretto; concede maggiori o minori possibilità di investimenti, ma non ne determina la direzione, verso la quale si vale di strumenti puramente conoscitivi, cioè di previsioni tratte dallo studio degli investimenti precedenti. In secondo luogo, i limiti sono forti anche sul piano quantitativo, per il continuo aumento della composizione organica del capitale, cioè per la continua diminuzione della incidenza del capitale variabile rispetto al capitale fisso (fenomeno particolarmente accentuato in certi settori, ad esempio energetico o chimico).
Ambedue i limiti possono quindi essere completamente superati solo se si affronta direttamente il problema dell'*orientamento* degli investimenti. Ciò non toglie che anche un'impostazione puramente salariale possa forse, seguendo determinati criteri, essere più svincolata da un'obiettiva soggezione allo sviluppo capitalistico.
(È opportuno chiarire che questa azione differenziata non dovrebbe in nessun caso assumere la forma di « blocco dei salari », neanche a livello di settore. Essa dovrebbe però prendere in considerazione e, al limite, confrontare — anche se mancano gli strumenti per un vero e proprio confronto quantitativo — gli effetti di diversi saggi di incremento di salari, cioè di consumi, e di investimento nei vari settori, in rapporto allo sviluppo generale dell'economia. Un'analisi del genere deve naturalmente tener conto di una quantità di variabili, che non vengono qui esaminate).

4. Non è il caso di soffermarci qui sulle rivendicazioni che investono la struttura del potere nella fabbrica, e che si possono porre in tutto un settore, perchè esse sono già trattate in altre parti del « quaderno » (si tratta naturalmente delle rivendicazioni che riguardano le qualifiche, gli organici, i ritmi di lavoro, ecc., e che pur essendo, nel loro contenuto più specifico, definite per molti aspetti aziendalmente, presentano a livello settoriale criteri omogenei abbastanza precisi).

Vogliamo semplicemente vedere quali sono le possibili conseguenze di questa generalizzazione al settore di rivendicazioni con una dimensione « a livello di potere », che hanno già cominciato a emergere con chiarezza nelle recenti lotte, ma che nella maggior parte dei casi sono state per ora affrontate aziendalmente (quando — e non avviene ancora abbastanza spesso — sono state realmente affrontate).
Ci sembra cioè che la generalizzazione, a tutti gli operai di un settore, di rivendicazioni che incidono profondamente nella condizione dell'operaio nell'azienda, sia un'importante elemento di « ricomposizione unitaria » della classe operaia.
A questo punto il discorso si allargherebbe molto. Bisognerebbe discutere le varie tesi sulla « scomparsa » di una classe operaia vera e propria, i vari problemi della struttura di classe nella società neo-capitalistica. Vorrei solo mettere qui in discussione alcuni criteri di metodo.
Soprattutto mi pare utile sottolineare questo: poichè la « classe » (nel senso marxista, che è anche quello sociologicamente più fecondo) è definita soprattutto dalla sua coscienza politica, l'esistenza o meno di una classe, il suo insorgere o la sua scomparsa, non possono essere considerati il prodotto necessario di certe modificazioni « obiettive », ad es. nella organizzazione tecnica della produzione o nella distribuzione del reddito. Queste variazioni sono *condizioni* non necessitanti, che si uniscono ad altre: ne consegue cioè che l'intervento politico cosciente (che può essere opera anche di gruppi di avanguardia della classe) compare come elemento della *formazione* stessa della classe. Questo, ci sembra, è il quadro generale marxista in cui si situa la funzione delle organizzazioni rivoluzionarie del proletariato [1].

[1] È bene però chiarire cosa si intende per « coscienza politica », per evitare che il termine sia arbitrariamente riferito in modo esclusivo a problemi *esterni* all'ambiente immediato di fabbrica (in particolare ai soli problemi a livello statale), oppure a un tipo di organizzazione — gli attuali partiti della classe operaia — come unica organizzazione realmente *politica*. Non è in questo senso che si parla qui di coscienza politica; essa è anzitutto la coscienza dei rapporti antagonistici, che si sviluppa proprio sul luogo di lavoro, e il progetto di un intervento che ne modifichi i rapporti di forze. Quindi essa è strettamente connessa con le condizioni obiettive, tecnologiche ed economiche, del rapporto di lavoro: semplicemente non ne è un prodotto necessario. È proprio questo stretto legame della coscienza politica di classe con le condizioni obiettive del rapporto di lavoro che fa sì che una lotta, di fabbrica come di settore, quando incide realmente nelle dimensioni di potere di tali condizioni, non è affatto chiusa in limiti « aziendalistici ».

In un ambito più limitato, l'azione di settore può avere questa funzione di elemento di «ricomposizione». Infatti in essa si possono sviluppare obiettivi e forme di lotta che superano i limiti sindacali tradizionali, che sono «politici». Da una parte essi si radicano profondamente nella condizione dell'operaio nell'azienda; dall'altra non sono visti isolatamente, ma legati alla condizione di altri operai, con cui il legame non è più solo a livello di un'azione salariale o comunque puramente sindacale. In breve, la contrapposizione antagonistica che si sviluppa nei rapporti produttivi aziendali può diventare nell'azione di settore l'elemento di collegamento con gli altri operai. La generalizzazione avviene cioè a livello politico, a livello degli aspetti di potere; in questo senso, e solo a questo punto, tale legame comincia ad essere un vero e proprio legame di classe.
Questi cenni sono molto rapidi e generici. Si tratta semplicemente delle linee generali di un'ipotesi di lavoro: l'azione di settore può avere questo significato politico più generale e va quindi usata come strumento a questo fine. Per un uso efficace di questo strumento sono naturalmente necessarie analisi di quelle condizioni tecnologiche ed economiche che, pur non necessitanti, sono componenti della formazione o della classe. Ma l'azione di settore può essere un caso limitato e significativo che dimostri come la «dissoluzione» o la «ricomposizione» della classe operaia non è un processo a cui *assistiamo,* ma un processo che possiamo contribuire a determinare con un progetto di intervento.

5. Alla luce delle considerazioni che precedono, bisognerebbe fare un'analisi delle lotte settoriali sinora condotte per vedere fino a che punto esse sono state realmente azioni di settore nel senso più completo del termine. Basterà qui accennare alcuni spunti critici, premettendo che queste lotte si situano in una spinta operaia che tende a investire realmente quegli obiettivi nuovi, e a compiere realmente quelle conquiste di potere, che sono essenziali in un'azione di settore rigorosamente impostata. Bisognerà anche, naturalmente, tener conto di difficoltà obiettive e di situazioni contingenti che ostacolano il raggiungimento di certi obiettivi settoriali veri e propri. Ma qui importa soprattutto vedere quali carenze di impostazione possono esservi nella linea del sindacato.

Una delle più evidenti è forse la conclusione a livello aziendale di lotte iniziate con obiettivi settoriali. Come si è visto, non intendiamo qui sostenere un'impostazione schematica della lotta di settore; essa si definisce anzitutto in base al carattere, avanzato e generalizzabile al tempo stesso, dei suoi obiettivi, e non è quindi di per sè negativo il fatto che il raggiungimento di tali obiettivi cominci da un'azienda o da un gruppo prima di estendersi in tutto il settore. Ma è assai grave quando, per estendere la lotta al settore, si comincia ad « appiattirne » gli obiettivi, e poi questi stessi obiettivi « appiattiti » si raggiungono solo in accordi aziendali. In tal caso gli accordi aziendali non sono più (come nel caso dei CVS) punte avanzate per trascinare il resto del settore, ma sono un semplice aspetto dell'arretramento rispetto agli obiettivi più avanzati e dell'accettazione di una frammentazione della lotta.
Un tipico esempio di questa tendenza è l'impostazione della lotta nel settore « macchine industriali » dove la conclusione a livelli aziendali (legata a un'attenuazione degli obiettivi) è accettata fin dall'impostazione iniziale.
In questo quadro si pone la tendenza a sottovalutare l'importanza di certi elementi normativi, che vengono enunciati all'inizio, ma che poi sono quelli dove più facilmente si cede. Così abbiamo visto, nel settore cotoniero, far seguito all'accordo CVS altri accordi dove, con risultati salariali uguali o superiori, si avevano parti normative molto più ambigue, o nettamente peggiori, per quanto riguardava il premio annuo e il passaggio alla retribuzione a cottimo di certe qualifiche.
Anche da questo punto di vista l'impostazione della lotta nel settore macchine industriali rivela un accentuarsi di questi pericoli: la stessa rivendicazione del salario a rendimento è vista come alternativa (a piacere) a un forte aumento salariale puro e semplice.
In quest'ultima lotta « di settore » sembra cioè emergere una tendenza ad accettare già nell'impostazione iniziale quei compromessi che nelle altre si erano parzialmente accettati nel corso della lotta. Questo passo indietro sembra essersi avuto anche nella definizione del settore, che invece di comprendere le sole macchine utensili è divenuto una vastissima zona, per certi aspetti generica, comprendente « macchine industriali » di ogni tipo.
Purtroppo si tratta proprio di compromessi che coinvolgono gli elementi essenziali ad una impostazione settoriale. È sperabile che questo non sia un segno di una generale attenuazione politica

dell'impostazione delle lotte. Uno dei fattori principali che può impedire una simile attenuazione è lo sviluppo di forme di decisione di base, unitarie, cioè di tutta la classe operaia di ogni fabbrica indipendentemente dalla appartenenza (o non appartenenza) sindacale. Ma questo sviluppo è solo parzialmente spontaneo: è importante nel determinarlo l'intervento cosciente del sindacato per sviluppare gli elementi di decisione operaia. Accanto a una rigorosa impostazione rivendicativa, è questa l'altra condizione importante perchè l'azione settoriale sia un elemento di generalizzazione, di unità della classe su obiettivi avanzati, e non di chiusura corporativa.
Cercheremo ora, appunto, di esaminare brevemente i rapporti tra contenuti rivendicativi, tipo di lotta e forme di decisione operaia.

6. Per affrontare il problema del rapporto fra la nuova spinta di lotta operaia — che si esprime per ora in molteplici lotte sindacali — e una prospettiva politica generale, cioè una prospettiva socialista, bisogna partire dai contenuti politici che sono già, fin da ora, presenti nelle lotte operaie in corso; e vedere, attraverso la loro analisi, se e in quali forme esistono le possibilità di un loro sviluppo rigoroso.
Per questo è utile anzitutto tentare di precisare l'uso del termine « contenuto politico », per potersene servire come efficace strumento di analisi e per trarne alcune conseguenze.

7. È chiaro, anzitutto, che non si applica il termine « politico » solo alle lotte che abbiano obiettivi immediati a livello di stato o di governo. Di questo tipo di lotte abbiamo avuto, nel luglio 1960, un esempio importante e ricco di conseguenze per il movimento operaio. Ma pensiamo che, anche per le lotte svoltesi dopo il luglio, anzi soprattutto per quelle, si possa parlare di contenuto politico: e che esse abbiano sviluppato il movimento di luglio nei suoi aspetti essenziali, che non erano quelli a livello di governo ma quelli che in generale coinvolgevano un certo tipo di potere di classe, anche e soprattutto a livello di fabbrica.
Il termine « politico » non ha neanche un semplice riferimento generico, alla combattività o all'estensione delle lotte. Esso va riferito, mi sembra, alla relazione fra le lotte e i rapporti di potere nella fabbrica.

Si può proporre quindi una « definizione » provvisoria del termine. *Possiamo parlare di « contenuto politico » delle lotte nella misura in cui la modificazione dei rapporti di potere nella fabbrica non è vista solo come strumento temporaneo per ottenere determinati miglioramenti* (lo sciopero come prova di forza saltuaria, a fini salariali), *ma è vista essa stessa come obiettivo permanente e principale delle lotte.*

8. Questo tipo di definizione implica anzitutto due cose: la distinzione tra contenuto puramente sindacale e contenuto politico non è una distinzione schematica, che possa essere definita da una lista di rivendicazioni, che fino alla rivendicazione « n» sono sindacali, e a partire dalla « n+1 » sono politiche.
Corrispondentemente a questo, non vi è una distinzione fra un'organizzazione a cui sarebbero demandati compiti puramente sindacali e un'altra a cui spetterebbero compiti politici.
Attualmente i due aspetti sono abbastanza strettamente intrecciati. La stessa rivendicazione può avere o no, a seconda di come è impostata, di come si lotta per ottenerla e di come si decide la lotta, un contenuto politico. E, a livello di organizzazione, può accadere che l'organizzazione sindacale abbia, in questo senso, compiti più *politici* delle organizzazioni di partito. Dall'analisi di alcuni aspetti di questa situazione tenteremo di rilevare alcune importanti indicazioni nuove e alcuni seri limiti, che essa comporta.

9. Quanto si è detto ora non significa che il contenuto politico sia indipendente dal tipo di rivendicazione, che resta sempre essenziale nel determinarlo. Si tratta però di un rapporto più complesso, in cui entrano in particolare due altri fattori: il tipo di lotta e di contrapposizione alla politica padronale, attraverso il quale viene imposta la rivendicazione, e le forme di decisione e di partecipazione operaia che emergono nella lotta stessa. Prendiamo quindi rapidamente in esame queste tre variabili: rivendicazioni, tipo di lotta, forme di decisione.

10. È evidente che, a livello di fabbrica, le rivendicazioni di potenziale contenuto politico sono quelle che hanno una dimensione normativa: rapporto fra salario e produzione; rapporto fra mansione, qualifica e salario; organizzazione del lavoro (tempi, organici); ecc.
Che il tipo di rivendicazione non sia in grado di determinare univocamente un contenuto politico, lo si può mostrare con vari esempi. I più tipici sono quelli riguardanti le forme di salario a rendimento (o di premio di produzione annuale). Ad es. a Torino, nei mesi scorsi, era in corso la lotta dei Cotonifici Valle di Susa: uno degli obiettivi era un premio annuale legato all'andamento della produzione. Contro questa rivendicazione, impostata per la prima volta nel settore, il padrone ha sviluppato per 5 mesi una rigida resistenza: essa rappresentava un salto, per lui inaccettabile, nella condizione operaia di fabbrica, ed aveva in questo contesto una grossa portata di potere. Nella lotta, conclusasi vittoriosamente, per imporre questa rivendicazione al padrone, gli operai hanno sviluppato forme di decisione e di partecipazione unitaria (assemblee di fabbrica), che ora dovrebbero svilupparsi ulteriormente e costituire, attraverso gruppi di reparto, un'organizzazione operaia permanente nella fabbrica. La connessione fra rivendicazioni, lotta, e forme di decisione permette in questo caso di parlare non arbitrariamente di contenuto politico. Tanto più che si è aggiunta a tutto ciò una coscienza di classe più generale dei nessi esistenti fra i vari aspetti, apparentemente contrastanti, delle politiche padronali, emersi con chiarezza quando si è posto il problema dello sciopero di solidarietà.
Contemporaneamente alcune fabbriche metalmeccaniche torinesi si dichiaravano disposte a trattare non solo per aumenti salariali, ma anche per forme di salario a rendimento, purchè ci fossero garanzie che non si scioperasse; in particolare, in un caso, che non si facesse alcuno sciopero di solidarietà con i Cotonifici Valle di Susa. La portata politica di un salario a rendimento così ottenuto sarebbe molto dubbia.
In questo quadro si situano tutti i tentativi di collegare la concessione di determinate richieste, anche normative, a clausole di tregua sindacale: ma su questo problema, particolarmente attuale e particolarmente pericoloso per il movimento operaio, ritorneremo più ampiamente in seguito.
Un ultimo, e più significativo esempio, di come certe rivendicazioni non determinino automaticamente un contenuto politico

avanzato, ci viene dalla FIAT: per tacere del premio di produzione propriamente detto (troppo legato a un tipo di cottimo tradizionale), il cosiddetto « super-premio » rappresenta (malgrado le sue deficienze) uno degli esempi più avanzati finora realizzati di legame del salario al rendimento del lavoro. Esso è stato ottenuto oltre 10 anni fa, con una grande lotta. Ciò non ha impedito che esso stesso potesse divenire per la FIAT strumento di integrazione dei lavoratori nel sistema aziendale. Evidentemente qui sono intervenuti molti fattori, su cui non è il caso ora di soffermarci. È però significativo che lo stesso sindacato aziendale (LLD) sia estremamente aperto di fronte alle richieste di regolamentazione dell'unico premio non regolamentato (quello « di collaborazione ») e di legami di nuovo tipo fra rendimento e salario. Ciò significa ancora una volta che la semplice richiesta di salario a rendimento può essere, sul piano politico di classe, « neutra », e quindi perfettamente utilizzabile anche dal padrone.
Meno « neutre », e più intrinsecamente dotate di contenuto politico, appaiono altre rivendicazioni, che incidono più profondamente nel tipo di organizzazione capitalistica del lavoro: in particolare le rivendicazioni che coinvolgono il rapporto fra mansione, qualifica e salario, e quelle che riguardano gli organici.
Ma anche qui, il rapporto non è automatico, e sarà quindi opportuno esaminare più da vicino le ragioni per cui queste rivendicazioni appaiono più « politiche ».

11. Questo fatto dipende, in realtà, dalle forme che ha assunto il potere capitalistico sul piano dell'organizzazione del lavoro; forme riassumibili nel controllo completo delle « work rules », di cui Ruggero Spesso (« Politica ed Economia », novembre 1961, pp. 6-12) fornisce una magistrale analisi. A questo articolo rinviamo per tutta l'impostazione dell'argomento, che riassumiamo qui per sommi capi citandone alcuni passi più importanti.
Come è noto, per « work rules » si intende « la totale configurazione della carriera gerarchica ed economica dei lavoratori nelle singole imprese ».
« L'iniziativa incontrastata nel fissare le *work rules* permette alle direzioni aziendali di determinare i *piani di investimento* in modo tale da compensare il senso e la portata e gli effetti dell'attuale

caratteristica del progresso tecnologico, che conferisce una maggiore rigidità a tutto il ciclo produttivo (ed anche a quello della pura circolazione, per le maggiori necessità poste da una più alta rigidità anche nell'offerta di prodotti sul mercato), dalle immobilizzazioni insite nelle trasformazioni tecniche introdotte, — con la realizzazione di una maggiore flessibilità della forza lavoro che dovrebbe adattarsi nella sua entità, nella sua qualità e nella sua intensità alle forme di organizzazione del lavoro scontate sia in senso oggettivo che in senso soggettivo — ai piani stessi di investimento. Ciò vuol dire che le direzioni aziendali tendono ad avere il controllo preminente (se non incondizionato) della preparazione, del collocamento, del trasferimento, della precostituzione e dell'andamento della carriera gerarchica ed economica, del licenziamento della manodopera. In altre parole, per le direzioni aziendali è questione di vitale importanza avere completamente le "mani libere" nella fissazione e nell'evoluzione degli organici aziendali (sia operai che impiegatizi). È chiaro poi che, conseguito un tale obiettivo, le direzioni aziendali possono detenere ampi margini di discrezionalità nel fissare *l'intensità del lavoro* e la sua *remunerazione,* mediante forme di retribuzione sia diretta che indiretta, consone a quelle configurazioni degli organici; ed è chiaro anche come queste sfuggano sempre più al controllo dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali » (art. cit., p. 7).

L'iniziativa sindacale scontrandosi *a questo livello* con quella padronale assumerà evidentemente una portata sempre più politica. Ma scontrarsi a questo livello significa anche che determinati obiettivi, sia pure normativi, posti isolatamente, rischiano di essere ricompresi nel tipo di connessione fra i vari elementi della forza lavoro operato dal padrone. Questo ci sembra possa valere, ad esempio, per le stesse rivendicazioni di categoria, se poste in modo isolato, come semplici passaggi di categoria per determinate mansioni, e non nel quadro di un generale mutamento della valutazione del lavoro, sul piano professionale di formazione di mansione e di responsabilità, che sconvolga la stessa attuale distinzione fra operai e impiegati. A maggior ragione questo vale per l'accettazione, cosciente o meno, di forme di paghe di classe (come bene mette in luce l'articolo di Spesso). Si tratta dunque « di comprendere quali siano i termini dello scontro di due differenti oggettività: la razionalizzazione del lavoro secondo i canoni del profitto e la razionalizzazione del lavoro secondo gli interessi della produ-

zione sociale, tra cui sono di prima importanza quelli concercenti una razionale ricomposizione e riproduzione della forza lavoro » (pag. 8). Tale « scontro » può avvenire solo con l'intervento contrapposto dei lavoratori in tutti i punti del processo obiettivo qui delineato.

12. A tutto questo mi sembra si ricolleghi di nuovo il problema delle forme di organizzazione e di decisione. Infatti in un'impostazione rivendicativa di questo tipo la conquista di nuovo potere nella fabbrica è vista in modo dinamico e permanente, sotto forma di *controllo* e non di rivendicazioni che una volta ottenute garantiscono e conservano una quota di potere bell'e fatta. Le rivendicazioni ottenute negli accordi sono quindi viste come una possibilità *concreta* di potere, e non come potere consolidato una volta per tutte. Ai mutamenti tecnologici, nell'organizzazione produttiva, nella politica economica della azienda, devono corrispondere adeguamenti attivi da parte dell'impostazione operaia: non si hanno adeguamenti automatici, o meglio, se si hanno, seguono la logica della « razionalizzazione » padronale.
Questo comporta un'organizzazione permanente di fabbrica che sia radicalmente diversa da quella attuale nell'estensione della partecipazione, nel suo livello, nella formazione delle sue decisioni. Per questo si afferma che la lotta per determinati obiettivi rivendicativi è « politica » nella misura in cui si viene formando in essa (o almeno prefigurando) un'organizzazione in grado di rispondere permanentemente a queste esigenze. Di qui (e non da una semplicistica fiducia nella « spontaneità ») l'interesse per l'emergere di forme nuove di partecipazione e di decisione; di qui dunque l'importanza delle assemblee operaie (vedi — per quel che riguarda Torino — lotte dei CVS, della Magnadyne, della Viberti, della Manifattura di Cuorgnè, ecc.) e delle altre forme in cui, a livello di reparto e di officina, può realizzarsi questo tipo di partecipazione organizzata.
Per molteplici ragioni — non ultima la sfiducia accumulata in anni di divisione e in anni in cui la stessa CGIL subiva tale situazione, trovandosi oggettivamente priva di potere di fronte al padrone — l'emergere di nuove spinte di lotta avviene al di fuori delle normali strutture sindacali. Mantenendo una chiara linea di lotta, la CGIL riesce spesso a superare questa diffidenza. Ma senza un

profondo rinnovamento nella struttura stessa dell'organizzazione in fabbrica, il rapporto che si riesce a istituire con gli operai è semplicemente un rapporto di consenso. Per le ragioni che si è visto sopra, questo non è più sufficiente; si tratta di passare da un rapporto di consenso a un rapporto di elaborazione e decisione comune, che è richiesto dalle condizioni obiettive di lotta nella struttura di potere dell'attuale azienda capitalistica. Tale rapporto di elaborazione non è visto in modo mitico, come se fosse fin d'ora completo e coinvolgesse tutti gli aspetti del rapporto di classe, a livello di fabbrica come a livello generale. Si tratta invece di intervenire coscientemente e coraggiosamente per sviluppare gli elementi tendenziali, fin da ora presenti, di presa di coscienza e di una partecipazione effettiva di questo tipo.

13. Finalmente, è sempre nel quadro di quest'analisi dei rapporti oggettivi di potere nell'azienda neocapitalistica che va visto il problema della tregua sindacale. È qui che il principio della tregua sindacale mostra la sua reale portata negativa per il movimento di classe; non quindi per generiche ragioni di « intransigenza », ma per precise condizioni di lotta in cui il movimento sindacale si trova ad operare.

Infatti la partecipazione continua acquista il suo senso in una continua possibilità di lotta. Una linea basata sul controllo, da parte del sindacato, del rapporto complessivo fra lavoratore e processo produttivo (controllo che la politica padronale, come caratteristica costante, vuole avocare a sè nel modo più totale), può svilupparsi solo se la possibilità della lotta (e in particolare della sua forma fondamentale, lo sciopero) non subisce soluzioni di continuità: cioè, solo se essa dipende dalla valutazione e dalla decisione operaia e sindacale, e non da clausole o impedimenti esterni, di parte padronale o statale.

L'accettazione della tregua sindacale, in svariati recenti accordi, sembra essersi accompagnata a una visione non sufficientemente avanzata, soprattutto non sufficientemente « politica », della linea rivendicativa del sindacato. È chiaro che per una linea basata su una semplice lista di rivendicazioni e su certe scadenze, il principio della tregua sindacale non presenta elementi negativi se non su quel piano generico di « intransigenza » di cui si diceva prima. Mettiamo, con un aumento di 30 lire-ora è prevedibile che per un

anno - un anno e mezzo non se ne chiedano altri e che si possa firmare una tregua; così dicasi per una riduzione di orario di due ore, ecc. Ma se l'obiettivo comprende gli aspetti del rapporto di lavoro nel suo insieme, il salario legato al tipo di valutazione del lavoro dato dal padrone, l'orario legato al problema degli organici, e così via, l'accettare che in un determinato periodo la possibilità di lotta venga soppressa è una contraddizione fondamentale.

14. Un'analisi a parte, a questo proposito, meriterebbe l'accordo Intersind per gli elettromeccanici, che è stato decisivo nell'introdurre il principio della tregua nel tipo di trattative sindacali che il padronato tende a condurre oggi in Italia.
Molti elementi importanti spinsero alla conclusione dell'accordo Intersind: per la prima volta il fronte padronale sembrava dividersi nella sua posizione di fronte alle trattative; e questo avveniva in un momento critico, in cui la lotta degli elettromeccanici si urtava alla più assoluta intransigenza delle aziende private. La diversa posizione assunta dall'Intersind si univa alle dichiarazioni « avanzate » del ministro Sullo che accettava il principio di contrattazioni integrative anche prima delle scadenze contrattuali. La tregua sindacale sembrava così un « prezzo » che si poteva pagare per una *rottura* del fronte padronale.
Non è qui il caso di discutere se il prezzo fosse o no troppo alto, per il semplice fatto che rottura nel fronte padronale non c'è stata. L'accordo Intersind può essere considerato uno dei primi segni di una nuova linea, che viene ora assimilata abbastanza rapidamente non solo dal padronato più avanzato (che in parte l'aveva già impostata), ma anche dalle posizioni ufficiali della Confindustria (Cicogna).
Questa linea, direi, è proprio basata su una considerazione *politica* delle lotte, e consiste — in termini molto generali — nel bloccare ogni possibilità di conquista reale di *potere* in termini antagonistici da parte degli operai organizzati. Per questo scopo si è disposti, volta a volta, a pagare molto: non solo in termini salariali, ma anche in termini di potere contrattuale di tipo tradizionale.
Il contenuto di questa linea può variare nelle diverse situazioni: una stessa rivendicazione può rappresentare un salto di potere in un certo contesto, come si è visto, e venire quindi bloccata, e non

rappresentarlo in un altro, in cui viene magari accettata e usata come strumento di « integrazione » al sistema. Tale, ad esempio, è il già citato caso del salario a rendimento, in situazioni diverse come i CVS e certe industrie di macchine utensili.

Mi pare significativo che un ruolo decisivo nell'affermarsi di questa linea sia stato giocato dalle industrie a partecipazione statale. Può essere un elemento importante nell'analisi più generale del neo-capitalismo attuale, e del rapporto che in esso si ha fra iniziativa privata e iniziativa statale.

Estremamente pericoloso sarebbe per il sindacato non rendersi conto di tutto ciò, vedere nell'accordo Intersind un esempio di intervento statale « autonomo » dal padronato, e nella linea che in esso — e in altri atti — si esprime, l'esempio di una nuova linea « democratica » che assegna al sindacato il posto che gli compete in una società moderna. Tale pericolo non è immaginario, ma estremamente reale. Il fatto, ad esempio, che una approfondita e dettagliata analisi della lotta degli elettromeccanici, come quella pubblicata da Enzo Bartocci su « Sindacato Moderno » (la nuova rivista della FIOM nazionale) sembri indulgere a considerazioni di questo genere, e trascuri completamente di analizzare il problema della tregua sindacale, è indicativo dei rischi di integrazione al sistema capitalistico che corre il sindacato (anche se molto « moderno »).

Questa pericolosa tendenza si collega a una tendenza più generale, molto forte nei partiti della classe operaia, a una visione dello stato come possibile centro di intervento « democratico e anti-monopolistico ». Stranamente, tale tendenza riaffiora proprio quando, nella fase neo-capitalistica, l'integrazione dello stato nel potere capitalistico ha raggiunto il suo massimo.

Salario e rivendicazioni di potere

di Sergio Garavini

1. Una valutazione della situazione salariale e della azione sindacale relativa alle retribuzioni deve essere data tenendo conto di vari e diversi elementi.
Vi è stato, dopo la guerra, un lungo periodo — grosso modo fra il 1950 e 1958 — nel quale il potere d'acquisto dei salari individuali è rimasto praticamente stazionario. Naturalmente vi sono differenze e in alcune situazioni aziendali si è registrato un certo progresso dei salari individuali reali; tuttavia la constatazione rimane complessivamente valida. Se mai, si può dire che, nell'ambito di un blocco dei salari individuali reali, si sono accentuate le sperequazioni fra i livelli dei salari di alcune grandi aziende e di alcuni settori, e quelli della maggioranza della classe operaia. La forte ripresa di lotte sindacali, che ha avuto luogo a partire dal 1958, ha senza dubbio introdotto maggiore dinamica nei salari individuali reali; ma è difficile valutarne già oggi le conseguenze.
Negli ultimi dieci anni vi è stato, al contrario, un certo aumento della occupazione; non si è lontani dalla realtà indicando un saggio di incremento medio annuo della occupazione nell'industria (edilizia compresa) e nei trasporti che sta fra il 4% e il 5%. Se si aggiunge all'incremento assoluto di occupazione, la sostituzione degli operai che hanno lasciato il lavoro, soprattutto per limiti di età, si può arrivare alla conclusione, anche questa non lontana dalla realtà, che la maggioranza assoluta degli operai attualmente occupati sia entrata nella produzione negli ultimi dieci anni. Ciò non significa che questa maggioranza assoluta di nuovi operai sia interamente costituita da giovani, ma certamente i giovani ne sono parte prevalente.
Dunque, in sintesi: blocco dei salari individuali reali, incremento di occupazione e radicale trasformazione della composi-

zione della classe operaia. In relazione a questi fatti, il mercato del lavoro, tradizionalmente caratterizzato in Italia da una illimitata disponibilità di manodopera, ha cominciato a registrare, soprattutto nei maggiori centri industriali del Nord, malgrado i noti fenomeni massicci di immigrazione, una certa tensione nella ricerca di manodopera, soprattutto per quanto riguarda gli operai qualificati e specializzati e i tecnici. È abbastanza significativa, in proposito, anche la formidabile pressione che viene oggi esercitata da masse crescenti di giovani lavoratori per entrare nelle scuole professionali e industriali.
In tale situazione, salvo talune eccezioni, non vi sono stati in generale mutamenti dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali, che regolano le retribuzioni, tali da adeguare la struttura dei salari agli sviluppi e ai mutamenti della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro, dei rapporti fra qualifiche e mansioni, e via dicendo.

2. Stando così le cose, può derivarne una tentazione di proporre all'organizzazione sindacale di classe di interpretare la spinta operaia in atto nel senso di elaborare un nuovo sistema globale delle retribuzioni, da contrapporre alla situazione di fatto e che venga presentato come un obiettivo generale di lotta dei lavoratori, tale da rinsaldare fra azienda e azienda, località e località, settore e settore, vincoli di solidarietà di classe, che vengono allora assunti come condizione indispensabile per una reale autonomia di classe del movimento sindacale.
Chi si ponga su questo terreno non tiene conto soprattutto di un dato di fatto. Se invece di considerare soltanto la condizione salariale dei lavoratori, si considera il complesso delle condizioni di lavoro, allora bisogna rilevare che il blocco dei salari è un aspetto di una politica padronale, la quale ha avuto come obiettivo essenziale non soltanto una compressione dei salari reali individuali, ma generalmente la completa disponibilità da parte del padrone di tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro, e fra queste in modo particolare: i tempi di lavorazione, gli organici dei reparti, la velocità delle « linee »; la determinazione delle qualifiche in rapporto alle mansioni; l'ambiente di lavoro; per

certi aspetti, lo stesso orario di lavoro. Anche per quanto ha strettamente riferimento ai salari, il blocco è stato in vari punti superato in tema di livelli complessivi delle retribuzioni, ma non, salvo nell'ultimo anno, in tema di organizzazione della retribuzione, vale a dire soprattutto di modalità dei premi di produzione, dei cottimi, del rapporto salario-qualifica-mansione.
Alla radice della spinta operaia — nel contesto della generale situazione politica ed economica — sta proprio l'esigenza di una reazione e di una lotta contro l'assoluta disponibilità da parte del padrone di tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro, fra i quali si pone, in qualità e quantità, il problema dei salari. Quando il sindacato pone rivendicazioni « qualitative » in tema di orario, di qualifiche, di tempi e ritmi di lavoro, di premi di produzione, non cerca di sfruttare una « grezza » spinta salariale, ma interpreta la natura reale della spinta operaia all'azione sindacale.
D'altra parte oggi vi è una manovra padronale in atto più ampia che nel passato, volta ad assorbire la spinta operaia attraverso certi aumenti dei livelli salariali, che non tocchino l'assoluta disponibilità da parte del padrone dei vari aspetti delle condizioni di lavoro. E anche questa manovra costituisce un insegnamento prezioso!

3. Necessariamente la radice della spinta operaia è dunque nella fabbrica, sul luogo di lavoro e propone rivendicazioni di modifiche delle condizioni di lavoro, in cui entrano le condizioni salariali, così come si presentano nell'azienda. Quindi la prima affermazione di autonomia di classe da parte del sindacato unitario è necessariamente nella interpretazione di questa spinta, sul piano della lotta nell'azienda per una modifica delle condizioni di lavoro, e, per questa via, con tale affermazione del sindacato nell'azienda, si consolidano o si ristabiliscono rapporti realmente democratici fra il sindacato stesso e i lavoratori. Partendo dall'azienda, sul piano della rivendicazione di contrattazione integrale delle condizioni di lavoro, il sindacato è venuto costruendo un coordinamento che va dall'azienda al settore e alla categoria, nel quale si delineano i punti nodali e i metodi essenziali per una contrattazione da parte dei lavoratori

delle loro condizioni di lavoro (quelli, appunto, che prima sono stati richiamati).
Ma anche questa strada decisiva di generalizzazione delle lotte non tende a dare un assestamento generale delle condizioni di lavoro che valga, per così dire, una volta per tutte. Si tratta di ottenere risultati di contrattazione che, mentre modificano le condizioni di lavoro, valgano a potenziare l'intervento dei lavoratori volto a determinare le loro condizioni di lavoro per gli aspetti strettamente aziendali come per quelli che fanno riferimento a interi settori di produzione e a intere categorie. Questi elementi di potere contrattuale diventano, via via che si conquistano, punti di partenza per ulteriori progressi. Tale dinamica nella impostazione dell'azione sindacale è una grande conquista della CGIL ed è proprio in questa dinamica che vanno collocate certe rivendicazioni, come quella di una parte aziendale del salario collegata al rendimento del lavoro. Nella rottura dei collegamenti fra le condizioni salariali e le condizioni di lavoro e rendimento del lavoro è un punto dei più preziosi per il padronato e per la sua politica, che regge, lo ripetiamo ancora una volta, sulla assoluta disponibilità da parte del padrone delle condizioni di lavoro. Si ricordi che alla FIAT certi aumenti salariali che vengono periodicamente concessi non vengono *mai* messi in rapporto alle condizioni di lavoro o al rendimento del lavoro, ma sempre e soltanto, anche quando non si tratta del « premio di collaborazione », al grado di collaborazione delle maestranze, cioè al grado di potere del padrone nella fabbrica nel regolare le condizioni di lavoro.
Si vedrà più avanti come si colloca invece la posizione della CISL per il legame fra salario e produttività.
In concreto, le rivendicazioni salariali attuali, che sono fondamentalmente l'aumento delle paghe base sul piano di settore e di categoria e lo sviluppo di premi di produzione e di premi collegati al rendimento del lavoro — assieme a rivendicazioni di tipo particolare, come quella degli scatti di anzianità per gli operai — sono in un rapporto inscindibile con le rivendicazioni relative alla contrattazione dei tempi di lavorazione dei ritmi e degli organici, a una nuova definizione delle qualifiche, ad una modifica degli ambienti di lavoro, e via dicendo. Tutto questo complesso di rivendicazioni passa dall'azienda al settore e alla categoria, ed abbraccia tanto il Contratto di lavoro quanto la contrattazione integrativa.

4. Insistere sulla dinamica di questa impostazione significa anche sottolineare due aspetti assai importanti delle condizioni in cui si svolge l'azione sindacale.
In primo luogo, bisogna rilevare che l'azione sindacale non è ancora entrata o sta entrando solo in questi ultimi mesi in una parte decisiva della grande industria monopolistica italiana. In secondo luogo, bisogna valutare come tale impostazione incida su quello che è stato definito il sistema dualistico dell'economia italiana.
È un fatto che proprio le difficoltà di sviluppo dell'azione sindacale in una parte della grande industria monopolistica, sottolineano l'assoluta necessità di un programma rivendicativo che si articoli sui punti essenziali che prima sono stati indicati, partendo da una analisi condotta con i lavoratori delle loro condizioni di lavoro e dalla coscienza, che in tal modo si viene a stabilire, della reale esigenza di mutare queste condizioni. Pericolo più grave per il sindacato unitario è di calare dall'alto nella grande industria rivendicazioni generalmente valide, ma nelle quali proprio gli operai sottoposti alla più forte pressione del paternalismo non vedono il punto d'incontro concreto con la loro concreta condizione di lavoro e quindi ancora una prospettiva di realizzazione di un mutamento reale delle loro effettive condizioni di lavoro.
In questa constatazione già vi è una certa valutazione del fenomeno delle sperequazioni salariali, aspetto più immediato ed appariscente di quello che è stato chiamato il «dualismo» dell'economia italiana. Qui non si vuole approfondire in generale l'argomento, ma solo affermare che una politica salariale che ponga come questione centrale il superamento della sperequazione salariale, come lotta per una omogeneità dei livelli salariali, e dunque in concreto per avvicinare i salari di determinate aziende e di determinati settori produttivi, contiene elementi diversivi assai pericolosi.
Una simile impostazione da un lato sottolinea il valore delle compensazioni salariali, pagate in determinate aziende, soprattutto per ottenere la completa disponibilità da parte del padrone delle condizioni di lavoro, e, dall'altro lato, laddove i salari sono più bassi, chiama ad una lotta il cui obiettivo è in un certo senso al di fuori delle condizioni concrete di lavoro e dei problemi reali che esse pongono, non si propone di misurare la forza dei lavoratori in rapporto alla modifica delle condizioni di lavoro e

ad un intervento degli operai per sottrarle alla completa disponibilità del padrone, ma quasi sembra suggerire la ricerca del proprio obiettivo di lotta appunto fuori della fabbrica.
In realtà, bisogna sottolineare che l'obiettivo di modificare una situazione nella quale le condizioni di lavoro sono pienamente disponibili da parte del padrone, traccia una linea veramente unitaria nelle diverse condizioni aziendali e di settore: unitaria, concretamente, appunto perchè centrata sui problemi reali della contrattazione.
Ciò è tanto vero che certe questioni, come quella dell'orario di lavoro, già assumono dimensioni generali e si pongono in grandi centri industriali del nord, sotto il profilo di ottenere due giorni festivi alla settimana, come rivendicazione unitaria che va dalla grande industria monopolistica alle altre aziende, ai più diversi settori dell'attività economica.
Nello stesso tempo le esperienze compiute in certi settori produttivi depressi dal punto di vista salariale, come quello tessile, stanno limpidamente a dimostrare che la condizione di inferiorità di questi lavoratori è un elemento di denuncia, efficace nella misura in cui, per uscire da questa condizione di inferiorità, si propongono obiettivi di lotta che non si giustificano perchè altri lavoratori hanno salari più alti, ma perchè tendono a modificare determinate condizioni di lavoro di quei lavoratori, le quali impongono, come rivendicazioni di quelle aziende e di quel settore, l'aumento dei salari e del potere contrattuale.

5. Gli sviluppi dell'azione sindacale su questa linea hanno posto in crisi tutto il sistema contrattuale nell'industria italiana. Il quadro generale delle lotte che hanno portato a questo oggettivo risultato è di lotte nelle quali all'unità di base dei lavoratori fa corrispondenza l'unità d'azione fra le centrali sindacali.
Al momento attuale questa unità d'azione è fortemente avversata e una profonda involuzione antiunitaria è in atto nella CISL. Vi sono spesso nella politica CISL forti componenti puramente tattiche, soprattutto in riferimento alle situazioni governative, e questo è anche il caso attuale, del momento in cui si scrive.
Ma bisogna rilevare che nella politica attuale della CISL vi è oggi un punto fondamentale di contatto molto importante con

quella della Confindustria: la ricerca di un nuovo *stabile* assestamento contrattuale, che abbia una sua realizzazione nei nuovi contratti di lavoro, come unici elementi generalmente validi della contrattazione sindacale, e nello sfruttamento, a fini di livelli puramente quantitativi di salari sul piano aziendale, di determinati margini dell'incremento della produttività del lavoro. Si tratta, da parte della Confindustria e della CISL, di un tentativo di restaurazione della situazione degli anni 1953-1957.
Non si intende in questa nota sottoporre ad una analisi questa posizione CISL, se non per tornare alle valutazioni da cui si è partiti relativamente alla situazione salariale: se un piano siffatto dovesse riuscire, esso significherebbe per il capitalismo italiano la restaurazione del blocco dei salari, sia per quanto riguarda la stagnazione generale dei salari individuali reali, sia per quanto riguarda l'accentuazione delle sperequazioni.
Il problema dell'unità d'azione si pone allora evidentemente sul piano di una lotta politica, in cui essa si realizzi nella conquista su una linea dinamica di un sempre più esteso potere contrattuale dei lavoratori.
Non nelle sue singole rivendicazioni, ma nel suo insieme questa linea dinamica della lotta sindacale costituisce giorno per giorno, partendo dalla fabbrica, una alternativa alle attuali condizioni sociali e politiche nelle quali opera la classe operaia. Il suo collegamento con le lotte contadine si propone con urgenza ed ha trovato anche prime attuazioni estremamente significative.
La polemica della CISL contro la CGIL riprende oggi il tema dello strumentalismo politico introdotto nelle lotte sindacali proprio da questa realtà. In ciò è la debolezza di questa polemica, nella vana contrapposizione che essa cerca nei confronti di uno sviluppo reale di lotte operaie, nelle quali la CGIL si qualifica nuovamente come sindacato di classe, che si pone come antagonista del capitale e svolge come tale i suoi rapporti democratici con gli operai.

Le mansioni: valutazioni “oggettive„ e soluzione operaia

di Giuseppe Muraro

Tra le rivendicazioni che i lavoratori metalmeccanici avanzano in questa fase dell'azione sindacale, particolare rilievo e diffusione ha quella relativa ad una nuova classificazione delle mansioni operaie, alla riforma dell'attuale ordinamento delle categorie operaie, ordinamento che risale, come è noto, a circa quarant'anni fa. Dalla generalità dei lavoratori si sente l'urgenza di togliersi d'addosso questa camicia di Nesso, che, il più delle volte, rappresenta una ragione di disagio morale, la sanzione di una inferiorità professionale di cui l'operaio avverte, sia pure confusamente, l'ingiusta applicazione.
Tuttavia, quando si tratta di precisare quale tipo di inquadramento si vuole, le idee sono meno chiare e, a volte, si procede a tentoni, si assumono posizioni di compromesso o empiriche, che costituiscono motivo di confusione e di incertezza nell'orientamento dei lavoratori. È opportuno, dunque, porsi questa domanda: quale tipo di classificazione professionale vogliamo? Data l'attuale maturazione di questo problema, quale soluzione il movimento operaio propone, soluzione che sia il più univoca possibile, che corrisponda ad un orientamento di classe?

La soluzione dei padroni

La questione di un più adeguato incasellamento delle mansioni operaie (e impiegatizie, naturalmente, ma in queste brevi note tralasciamo di proposito i problemi della classificazione delle mansioni impiegatizie) è stata posta da molto tempo, soprattutto dagli studiosi orientati prevalentemente dalle ideologie padronali. Alla base della nuova valutazione delle mansioni e del conseguente

nuovo incasellamento, è il criterio dell'*oggettività* nell'analisi della prestazione operaia. Tuttavia, dai molti studi effettuati per una valutazione oggettiva della prestazione operaia (dal calcolo sul dispendio energetico in rapporto alle varie mansioni, allo studio dei movimenti, agli aspetti individuali del lavoro dell'uomo non assimilabile mai ad una macchina, ecc.), si ha un materiale prezioso per la stessa classe operaia, per l'elaborazione di una linea conseguente per una valutazione della prestazione operaia nel processo lavorativo attuale.

È bene dire subito che, proprio per il carattere individuale della prestazione operaia, riscontrabile anche nel lavoro più parcellizzato, una analisi oggettiva in senso assoluto è impossibile: ma non è tanto questo che ci preme. Quello che importa accertare è se da parte nostra si deve o meno accettare il criterio di una valutazione « oggettiva » delle mansioni e conseguentemente un incasellamento dei lavoratori che sovverta l'ordinamento attuale che, come abbiamo detto, corrisponde ad un tipo di prestazione operaia che non trova più riscontro nella fabbrica moderna con produzioni in serie.

Bisogna notare che anche l'incasellamento di vecchio tipo corrispondeva ad una esigenza di oggettività, in rapporto allo sviluppo tecnologico raggiunto e al tipo di organizzazione del lavoro in atto in quel tempo. È anche noto come i sindacati, in occasione dei rinnovi dei contratti, abbiano posto la rivendicazione di una modificazione sostanziale degli istituti relativi alla classificazione dei lavoratori; tuttavia, il fatto che non si sia usciti dal generico, che, da parte dei tre sindacati, non si siano avanzate proposte concrete, e che nella stessa CGIL esistano pareri diversi (vedasi la polemica sviluppatasi nel '57 su « Rassegna Sindacale ») dimostra che questa rivendicazione deve essere ancora approfondita da tutto il movimento operaio. Dalla soluzione che il movimento sindacale saprà dare al problema di un moderno incasellamento dei lavoratori, dipende in parte il futuro del movimento sindacale (la sua stessa sopravvivenza, affermano alcuni), essendo a tutti noto come l'accettazione della teoria padronale della valutazione oggettiva della prestazione operaia, sembra comportare necessariamente l'esautoramento dell'azione del sindacato, la sua inutilità, essendo sufficiente un moderno « ufficio mano d'opera » per una « equa » analisi e perciò per una « equa retribuzione » del lavoro.

Il metodo di remunerazione che va sotto il nome di « paghe di

classe » presenta certo aspetti interessanti: la valutazione analitica del lavoro basata sui fattori che vi sono contenuti (requisiti intellettuali, tempo di addestramento, ecc.) pone tuttavia già alcuni interrogativi, poichè se alcuni fattori (il tempo di addestramento, ecc.) possono, ad esempio, essere determinati con esattezza, altri fattori sono determinabili solo approssimativamente (come, ad esempio, la responsabilità, in relazione ai materiali impiegati, al prezzo degli impianti, al prezzo del prodotto, ecc.). Quando si arriva a determinare il punteggio che ad ogni fattore viene attribuito, si è certamente nel campo dell'opinabile. Così dicasi, ovviamente, per il salario che conseguentemente ne deriva. « Oggettività », quindi, senza dubbio discutibile.
La pratica delle paghe di classe è ancora scarsamente diffusa da noi e, strano a dirsi, non sempre gli stabilimenti più moderni sono stati all'avanguardia nella loro introduzione come metodo di valutazione e di remunerazione del lavoro, il che può far pensare che alla politica paternalistica seguita dai grossi monopoli privati (FIAT, Olivetti) *convenga* di più la vecchia classificazione, la quale, offrendo maggiori margini alla pratica della concessione unilaterale (della concessione di assegni al merito, ecc.) determina, nell'ambito della stessa categoria, una esosa differenziazione di paga. Le sperequazioni nelle retribuzioni individuali entro la stessa categoria determinano nei lavoratori, specie negli specializzati e qualificati, una tendenza alla soluzione individuale del loro problema salariale, sia attraverso il ricatto (me ne vado, se non mi pagano di più), sia attraverso il « ruffianesimo » (le « conoscenze », l'appoggio politico, l'azione dei sindacati protetti, ecc.).
Tuttavia, il metodo della valutazione delle mansioni non è da condannare « in sè »: è una tecnica di valutazione negativa se, nella valutazione della prestazione operaia, ci si debba riferire solo alla mansione e non anche all'individuo, se di questa tecnica si serve solo il padrone.
Se noi poniamo al centro del nostro interesse (e il sindacato non può non porsi il problema che sotto questo aspetto) non solo il lavoro oggettivo, non solo l'uomo-macchina, ma l'uomo produttore, evidentemente la questione si allarga ben oltre l'analisi della mansione. Il sindacato non può considerare il lavoratore, il lavoratore generico, solo come un surrogato di un futuro dispositivo che lo eliminerà da quella fase produttiva, ma deve difenderlo lungo tutto il corso della sua carriera: quindi il mito

della valutazione « oggettiva » della mansione non potrà mai far dimenticare al sindacato, a qualsiasi sindacato, il suo compito fondamentale, che è la difesa dei lavoratori, di cui l'analisi delle mansioni, come tutti i dati oggettivi, deve essere strumento, e non fine.

Per una soluzione operaia

Del resto tutti i sindacati, in sede di BIT, hanno manifestato la loro opposizione alle paghe di classe.[1]
In realtà, i sindacati hanno soprattutto sviluppato gli argomenti che contrastano i sistemi di valutazione del lavoro, cercando di dimostrarne i lati contraddittori, i difetti, l'unilateralità, il carattere di classe.
Meno sviluppato, come s'è detto, il dibattito su una posizione operaia, salvo alcune indicazioni sporadiche. Alcuni hanno anzi dimostrato di accettare il sistema di valutazione padronale, con il correttivo fondamentale della *contrattazione* e sottolineando come la stessa « oggettività » del sistema, se contrattata, diventa un correttivo, anzi la condizione per abolire la discriminazione, la concessione, la « libertà », il paternalismo padronali. In altri casi il movimento sindacale si è preoccupato soprattutto di allargare le attuali categorie o, più recentemente, di colmare il solco tra le categorie operaie e impiegatizie, facendo leva su alcune rivendicazioni degli operai per un trattamento normativo simile a quello in atto per gli impiegati.
Esaminiamo queste posizioni. La rivendicazione di una categoria di superspecializzati è stata avanzata dalla FIOM per le vertenze dei lavoratori elettromeccanici e del macchinario industriale. In realtà questa rivendicazione è rimasta lettera morta nella maggior parte degli accordi realizzati, sia per la mancanza di una chiara indicazione in sede nazionale (definizione, esemplificazio-

[1] Sarebbe lungo ricordare qui tutte le argomentazioni portate dai sindacati. Ad esempio, in alcuni calcoli il fattore rischio e pericolosità è in genere più elevato se riferito alle macchine e agli impianti mentre è più basso se riferito alle persone; inaccettabile la facoltà di chi dirige la produzione di trasferire un lavoratore da una piazza ad un'altra con conseguente perdita di danaro; l'anzianità del lavoratore non entra (e non può entrare) nel sistema delle paghe di classe, mentre questo è stato uno dei criteri fondamentali di difesa dei lavoratori, ecc.

ni, ecc.), sia per la scarsa presa che una tale rivendicazione ha avuto tra i lavoratori, i quali hanno sottolineato in generale il pericolo di una divisione nella categoria sindacalmente più attiva. Più interessante indubbiamente, e organica, perchè più corrispondente ad un'analisi dello sviluppo dell'organizzazione del lavoro moderna, è la proposta della FIOM di Torino.
Si tratta ancora solo di alcune indicazioni, che tendono però a modificare alla radice tutte le norme attualmente in vigore, in primo luogo la differenziazione tra operai e impiegati.
La classificazione delle qualifiche avverrebbe secondo due gruppi fondamentali, e cioè: lavoratori addetti alla lavorazione, lavoratori addetti alla lavorazione ausiliaria (in cui sarebbero compresi anche gli impiegati).
Gli attuali operai addetti alle lavorazioni ausiliarie (attrezzaggio, manutenzione, ecc.) per il fatto di dover compiere un'attività produttiva non solo manuale, ma con un contenuto intellettuale sempre più rilevante, verrebbero a usufruire di un trattamento salariale e normativo analogo a quello in atto attualmente per gli impiegati.
Le definizioni per i lavoratori addetti alle lavorazioni ausiliarie potrebbero essere le seguenti:

1ª - che corrisponde all'attuale « prima » impiegati e nella quale classificare gli attuali impiegati che svolgono mansioni direttive.

2ª - che corrisponde all'attuale « seconda » impiegati e nella quale classificare gli attuali impiegati di seconda e gli attuali operai specializzati ad alto grado di specializzazione e di responsabilità.

3ª - che corrisponde all'attuale « terza » impiegati e nella quale classificare gli attuali impiegati di terza e gli attuali operai specializzati ad alto grado di specializzazione e con determinata responsabilità.

4ª - che corrisponde all'attuale « prima » operai e nella quale classificare gli attuali operai specializzati con grado di specializzazione « normale ».

5ª - che corrisponde all'attuale « seconda » operai e nella quale classificare gli operai all'inizio dell'attività nella specifica o generica specializzazione.

Appare evidente come queste proposte e queste rivendicazioni non costituiscono ancora una soluzione organica del problema, anche se hanno il merito di essere uscite dal generico e di aver affermato il principio della saldatura tra le qualifiche operaie e quelle impiegatizie, il che può costituire la base per una politica rivendicativa suscettibile di vasta mobilitazione fra gli operai. Tuttavia, non pare sia possibile, per fare del problema delle qualifiche uno dei punti di attacco alla politica del contenimento dei salari e della valorizzazione professionale dei lavoratori, sfuggire ad una scelta globale di una nuova politica di valutazione del lavoro.

Una rivendicazione che investa tutta l'attuale classificazione operaia deve necessariamente rovesciare la posizione padronale, che si esaurisce nella valutazione « oggettiva » della mansione.

La valutazione « oggettiva » delle mansioni deve essere uno *strumento* di valutazione non del *lavoro,* ma del *lavoratore* come individuo, come produttore del reddito dell'azienda e del paese.

La contrattazione deve essere in ogni caso alla base di ogni valutazione della prestazione operaia, essendo la contrattazione la sola garanzia di oggettività. Tuttavia, anche sotto questo profilo sorgono notevoli difficoltà per un'accettazione dei moderni criteri di valutazione, in particolare se si dovesse affrontare il problema delle nuove classificazioni senza investire gran parte degli istituti normativi del Contratto di lavoro e le stesse leggi sociali. È dunque evidente che la modifica sostanziale della classificazione professionale non possa essere concepita se non in un insieme di modifiche sostanziali del contratto e degli accordi interconfederali in vigore e delle stesse leggi.

In primo luogo, il rapporto tra lavoro e valore prodotto, nell'ipotesi di una retribuzione rapportata alla valutazione « oggettiva » delle mansioni, verrebbe completamente ignorato, mentre invece questo rapporto deve essere al centro dell'attenzione del sindacato nella contrattazione della prestazione operaia. L'abbinamento di una trasformazione della struttura del salario alla istituzione di un congegno che colleghi direttamente il salario con l'andamento della produttività aziendale è quindi una delle esigenze pregiudiziali del movimento operaio.

Naturalmente, non vanno sottaciute tutte le difficoltà che, anche sotto questo aspetto, si presentano per una impostazione organica e unitaria del problema: il modo di collegare il salario

al rendimento, i pericoli di un adeguamento automatico della retribuzione alle oscillazioni della produttività aziendale, il pericolo che questa automaticità « oggettiva » determini, anzichè un atteggiamento di classe nei lavoratori, una più completa integrazione.

La chiarezza d'impostazione a questo proposito appare un'esigenza immediata nel movimento operaio, dove esistono consistenti esempi molto contraddittori: ad esempio, alla FIAT e alla RIV il salario è collegato automaticamente all'andamento della produzione; in altre aziende (Viberti, CIMAT, ecc.), si ha una contrattazione periodica, annuale, semestrale, di un premio che viene grossolanamente rapportato all'andamento della produzione; altri esempi meno indicativi e certamente negativi sul piano sindacale sono costituiti da forme salariali mobili collegate con il fatturato o con la quantità di produzione venduta.

Pare dunque che il problema della mobilità del salario e del suo collegamento con la produttività aziendale, debba costituire uno degli elementi integrativi per una organica revisione di tutta la struttura del salario.

Le implicazioni di carattere più generale appaiono evidenti, se si abbinano queste due esigenze: un'analisi scientifica delle mansioni e insieme il collegamento tra salario e rendimento del lavoratore. L'interesse non solo per una valorizzazione e una valutazione diversa di ogni singolo elemento che emerge dall'analisi della mansione, ma anche per tutti i problemi che influiscono direttamente sullo sviluppo della produttività, sull'aumento del rendimento operaio, sulla modificazione della prestazione operaia, sul progresso tecnologico (e il comune interesse che si può stabilire sotto questo aspetto coi tecnici), può essere la condizione per determinare una svolta nella prassi sindacale e politica, soprattutto nell'azienda moderna.

Si tratta in sostanza di ristabilire un nuovo equilibrio tra un elemento di valutazione « oggettiva » della prestazione operaia e un elemento dinamico rapportato alla quantità di valore prodotto (assimilabile alla *quantità* prodotta in una situazione di mercato monopolizzato e rigido), non altrimenti di come avveniva, fino ad alcuni anni fa, tra le qualifiche e il cottimo.

Questa valutazione unitaria può diventare, se tradotta in chiara piattaforma rivendicativa, elaborata con il concorso diretto degli interessati (gli operai, in questo caso, ma un discorso analogo va fatto con i tecnici), uno dei punti di attacco « qualitativo » alle

posizioni capitalistiche, specialmente nelle aziende dove le pratiche paternalistiche sono generalizzate.
Una tecnica di valutazione moderna delle mansioni diviene, in questa prospettiva, strumento indispensabile per l'impostazione di una politica sindacale avanzata, che sappia muoversi non entro ma oltre i limiti nei quali il padronato vuole costringere l'azione sindacale.
Un terzo elemento va però considerato come inscindibile dai precedenti: si tratta della carriera del lavoratore. La carriera contraddice, è certo, in molti casi con l'esigenza di una valutazione « oggettiva » della prestazione operaia: basti considerare la situazione esistente nel settore siderurgico, dove la fine della carriera del lavoratore coincide solitamente con la sua massima svalorizzazione professionale. Questa tendenza, tradizionale nella siderurgia, è però attuale nelle aziende a meccanizzazione spinta o semiautomatizzata, dove il rinnovo degli impianti e delle attrezzature impone una duttilità e una prontezza di adattamento che molte volte i lavoratori anziani, anche se altamente specializzati, non sanno e non possono dimostrare.
La contraddizione in cui viene a trovarsi il sindacato parrebbe qui veramente drammatica, perchè, fra l'altro, qualsiasi atteggiamento di carattere « luddistico » sarebbe da respingere. Tuttavia, come abbiamo definita falsa l'« oggettività » delle paghe di classe, come abbiamo affermato la necessità di avere permanentemente presente il rapporto fra prestazione operaia e valore prodotto, così non dobbiamo commettere l'errore di sezionare, non tanto la mansione operaia, quanto la prestazione operaia, che si svolge lungo tutto l'arco della vita dell'operaio, dall'apprendistato alla pensione. Perciò la difesa della personalità professionale del lavoratore, concepita come estesa a tutta la durata della sua prestazione, è un altro degli elementi decisivi per una politica unitaria del sindacato. Il criterio fondamentale dell'impostazione del sindacato sotto questo punto di vista deve essere la *irreversibilità* della carriera del lavoratore, il che è già un criterio presente negli stessi contratti per gli spostamenti momentanei ed è norma costante in alcuni grandi stabilimenti siderurgici dove questo diritto è stato da tempo conquistato dai lavoratori (ad esempio, FIAT Ferriere).
Naturalmente, il diritto di anzianità, che ha un peso rilevante nella legislazione sociale in molti paesi, dovrebbe essere affermato, attraverso opportune modifiche degli attuali contratti e

degli accordi interconfederali sui licenziamenti collettivi e individuali e dei progetti di legge già presentati in materia di giusta causa nei licenziamenti; l'attenzione portata a queste questioni da parte dei sindacati, preoccupati in modo particolare della istituzione di scatti di anzianità, minaccia di diventare un incentivo al licenziamento dei vecchi lavoratori, qualora non si accompagni a una tutela della loro occupazione e della loro carriera.
Da queste considerazioni sommarie, si può dunque affacciare l'ipotesi di una impostazione rivendicativa, relativamente alla riforma dell'attuale classificazione degli operai, che faccia perno sui tre elementi: valutazione oggettiva delle mansioni (istituzione delle paghe di mansione); collegamento del salario al rendimento (collegamento automatico o contrattazione periodica); tutela della carriera del lavoratore.
Si tratta solo di alcuni accenni, che debbono essere arricchiti e approfonditi. Si tratta, anzi, soltanto di alcune ipotesi di una linea rivendicativa, che possono servire come avvio di discussione.

Annotazioni per una discussione

1. Un primo punto importante, di carattere generale, dell'articolo di Muraro è lo smascheramento della falsa «oggettività» quale si trova, ad esempio, nelle paghe di classe secondo la classificazione padronale. L'obiettività della job evaluation si fonda su una scelta preliminare precisa di quali elementi importano e quali no: e la scelta è politica, ha un contenuto di classe; essa è fatta in riferimento ad interessi di profitto e di potere capitalistico nell'azienda, che non sono quelli del sindacato. È quindi giusto che l'oggettività, per il sindacato, sia la «contrattazione», cioè la propria presenza, come elemento antagonistico, nelle scelte, in modo che il campo di riferimento e i criteri delle scelte non siano fissati in precedenza. Resta però da discutere un punto: gli interessi da cui muove il sindacato sono diversi, e rompono i limiti padronali; Muraro dice:

Il sindacato non può considerare il lavoratore, il lavoratore generico, solo come surrogato di un futuro dispositivo che lo eliminerà da quella fase pro-

duttiva, ma deve difenderlo lungo tutto il corso della sua carriera: quindi il mito della valutazione « oggettiva » della mansione non potrà mai far dimenticare al sindacato, a qualsiasi sindacato, il suo compito fondamentale, che è la difesa dei lavoratori, di cui l'analisi delle mansioni, come tutti i dati oggettivi, deve essere strumento, non fine.

Il problema è se l'« oggettività » che il sindacato contrappone è la semplice difesa del lavoratore, o un progetto di trasformazione dell'intero sistema capitalistico. Problema da discutersi non come affermazione di principio, ma come ipotesi di lavoro, che serva cioè a vedere e ad analizzare anche funzioni che il sindacato (ma non: qualsiasi sindacato) *già di fatto* è spinto a svolgere. Ci sembra così che la seconda alternativa serva ad analizzare e ad individuare meglio una serie di compiti politici (ancora embrionali) che di fatto il sindacato è spinto ad assolvere in questa fase della lotta di classe in un paese come l'Italia.

2. Giustamente Muraro è contrario a isolare il problema delle qualifiche, e insiste perchè sia visto in connessione con alcuni altri aspetti fondamentali, cioè il rapporto col valore prodotto (quindi salario legato al rendimento) e la carriera (irreversibilità della carriera — diversamente da quanto avviene con le paghe di classe).
È però importante chiarire che, anche effettuando il collegamento, il problema è ben lontano dall'essere « risolto ». In particolare, non bisogna sopravvalutare determinati meccanismi « automatici » con cui possono essere regolati i tre aspetti sopraelencati: ad esempio, un sistema di paghe di classe parzialmente corretto, e unito a un salario legato al rendimento e a scatti di anzianità, formalmente soddisfa i tre criteri enunciati da Muraro (legame fra qualifica, valore prodotto, carriera irreversibile), ma non è evidentemente la soluzione che può volere il sindacato. (Sempre che, evidentemente, questo si ponga compiti politici non integrabili nel sistema, cioè non si limiti ad ottenere determinate concessioni che il capitalismo stesso vuol dare).
In realtà, è meglio considerare i tre aspetti interconnessi, di cui parla Muraro, non come uno schema formalmente compiuto, ma come un *esempio* di come il problema « qualifica » non possa essere isolato, e debba essere collegato alle condizioni fondamentali della produzione.
Può essere utile, come indicazione per una discussione, andare

un po' oltre su questa strada, e indicare alcuni aspetti delle condizioni produttive e organizzative, a cui si può legare il problema della qualifica.
Ci sembra, cioè, indispensabile (e Muraro dà alcune prime indicazioni in questo senso) risalire a tutti quegli aspetti dell'economia aziendale e dell'organizzazione aziendale, di cui il problema della qualifica è (in modo più o meno mediato) un prodotto. Altrimenti si corre il rischio di voler affrontare determinati « effetti » (le qualifiche) di un sistema abbastanza coerente di cui non si sono individuate le radici; si corre soprattutto il rischio di vedere solo alcune condizioni *immediate* della qualifica (cioè, sostanzialmente, la situazione tecnologica e le sue conseguenze sulla mansione), accettando così di fatto i limiti posti dal padrone, la sua falsa « obiettività ». Se si accetta questo ambito è chiaro che le paghe di classe rappresentano l'impostazione più rigorosa e realistica, e se ne possono trovare al massimo dei correttivi, non delle alternative (se non illusorie, come in fondo è quella di una « paga di professionalità »). In realtà sono molti altri i fattori che concorrono a determinare la qualifica, ad esempio, i rapporti fra « burocrazia » ed esecuzione a livello operaio, e le conseguenze che essi hanno sui compiti operai; quindi anche il grado maggiore o minore di centralizzazione; una serie di aspetti di « politica del personale » connessi con questi, che coinvolgono la funzione dei capi, il rapporto fra questi e i meccanismi di promozione, ecc. (facciamo questi esempi pensando soprattutto a come si pone il problema alla Fiat, ma è possibile enunciarlo anche per altre situazioni in termini confrontabili). Ed entrano in gioco aspetti apparentemente « lontani » dell'economia capitalistica, come la composizione organica del capitale. (Su questo torneremo più oltre).
Si tratta, dunque, di vedere il problema delle qualifiche in tutte le sue connessioni, mediate e immediate, generali e specifiche, con l'organizzazione della produzione. Alcune di queste connessioni possono essere estremamente particolari e variabili (avere, ad esempio, rilevanza a livello di reparto), e quindi non generalizzabili e schematizzabili in una *classificazione*. Ma è molto importante ricordare che, specialmente oggi, il problema delle qualifiche non si esaurisce nel problema del sistema generale di classificazione: questo è un quadro di riferimento, che deve essere coerente e non contraddittorio, di una serie di problemi nessuno dei quali è riducibile alla pura dimensione « qualifica »:

ciascuno si inserisce in un complesso di condizioni produttivo-organizzative di volta in volta variamente interconnesse e delimitate. Lo stesso quadro «formale» di riferimento (la classificazione), per non esser contraddittorio con i vari problemi che verranno affrontati, deve scaturire anche (non soltanto) da un'analisi di molti di questi problemi a livello di reparto o di azienda, nelle loro differenziazioni specifiche.
Ecco, ad esempio, due aspetti su cui varrebbe la pena di approfondire la discussione:

a) *intensità di capitale.* Aumenta il rapporto capitale investito-operaio. Anche nella classificazione «obiettiva» padronale questo fatto trova un riflesso, nella parte «responsabilità»: ma a questo punto il fenomeno risulta scomposto, ridotto a livello di mansione singola, valutato con un punteggio al pari di tanti altri fattori, dalla nocività alla gravosità, ecc. Si tratta invece di vederlo nel suo aspetto collettivo, di incremento — fra l'altro — del potenziale contrattuale in mano all'operaio stesso. Questo fenomeno non è uniforme per tutte le situazioni e per tutte le mansioni, e sarebbe interessante uno studio comparativo (all'interno della tendenza generale all'aumento dell'intensità di capitale per operaio): si vedrebbe, fra l'altro, come questo fenomeno è più accentuato proprio in una serie di mansioni legate alle innovazioni tecnologiche, che risultano attualmente dequalificate (secondo la classificazione vigente). La voce «responsabilità» rivaluta in modo solo parziale queste mansioni. Due altri aspetti, almeno, sono necessari per completare la valorizzazione, e sono quelli più strettamente legati all'aspetto dell'intensità di capitale che si esprime nel rapporto «valore prodotto-operaio»: cioè il rapporto fra salario e rendimento, e lo sciopero. (Non è un paradosso: proprio nello sciopero il padrone ha la misurazione obiettiva del potere contrattuale che lo stesso sviluppo aziendale ha messo in mano all'operaio);

b) *rapporto fra responsabilità e autorità* nelle mansioni operaie. Si tratta di studiare i margini effettivi di *decisione tecnica* che varie mansioni comportano; vedere fino a che punto sono formalmente riconosciuti o invece avvengono in modo informale; fino a che punto, quindi, alla responsabilità dell'operaio che le compie si accompagna l'autorità necessaria per compierle; più in generale, quale capacità di decisione politico-organizzativa si

accompagna a questa capacità di decisione tecnica. Spesso, infatti, importanti contraddizioni nascono, proprio sul piano della qualifica, da situazioni del genere: in primo luogo — ma non solo — per gli aspetti « informali » della mansione effettivamente svolta, che, com'è ovvio, non sono riconosciuti nella qualifica.

3. Si sono esemplificati — in modo non completo nè organico — alcuni punti di discussione. Così facendo si è allargato molto il problema, che non è più quello della qualifica in senso stretto. Abbiamo già detto che, nell'ambito del metodo che riteniamo valido oggi per il sindacato, questo allargamento ci sembra non solo legittimo, ma inevitabile. Naturalmente, si devono discutere anche i presupposti di partenza, e quindi, ricapitolando, potremmo proporre i seguenti punti:

1) anche nell'affrontare un problema specifico, è implicita una presa di posizione sulla funzione generale del sindacato nella situazione attuale: è utile enunciarla esplicitamente, e collegare ad essa l'analisi che si fa;

2) caratteri generali delle trasformazioni nel contenuto tecnico delle mansioni, in rapporto allo sviluppo tecnologico;

3) incidenza di aspetti economici e organizzativi sulla mansione; formazione di problemi « complessi » di cui la mansione è un aspetto;

4) alla luce non solo del punto 2) ma del 3), proposte di criteri generali su cui impostare una classificazione;

5) funzione e limiti di questa classificazione, suo rapporto con gli strumenti e gli obiettivi che risultano dai problemi del punto 3) (cioè dai problemi che comprendono in modo più globale la condizione operaia). [*V. R.*]

ESPERIENZE E RESOCONTI SINDACALI

Emilio Pugno

Assemblee operaie e sindacato

Questa testimonianza e quelle che seguono non intendono fornire una documentazione esauriente delle lotte esaminate, ma soltanto una indicazione diretta sui problemi di linea politica e di organizzazione affrontati dal sindacato di classe.

Le lavoratrici e i lavoratori del complesso Magnadyne, sono fra gli operai del settore elettromeccanico della nostra provincia, quelli che hanno condotto in modo più coerente la lotta settoriale. Particolarmente nello stabilimento di S. Antonino vi sono stati giorni di lotta asprissima, fino alle occupazioni della fabbrica in relazione ai tentativi di serrata effettuati dal padrone. La lotta settoriale e la dichiarazione dello sciopero sono state inizialmente lo sbocco nel quale si condensavano la ribellione alla condizione operaia esistente nel complesso e la volontà, particolarmente nei giovani, di fare qualcosa che non avevano mai fatto, di contribuire anche loro a cambiare le cose: solo « cambiare le cose », senza un riferimento, un orientamento che indicasse una valutazione politica più avanzata.
Questa ribellione ha avuto momenti di cedimento nel corso della lotta, negli stabilimenti di Torino, mentre ha dimostrato di essere frutto di maggiore coscienza per le lavoratrici e i lavoratori di S. Antonino, dove la lotta settoriale era stata preceduta da rivendicazioni aziendali (respinte dalla direzione) e da una situazione sindacale migliore, anche se del tutto insufficiente.
Un fatto estremamente importante sono state le assemblee operaie nei giorni di sciopero. Anche qui, situazioni differenti: a Torino le assemblee si svolgevano fuori della fabbrica, nei circoli degli operai, e la partecipazione era piuttosto ristretta, a S. Antonino, dopo anni, il sindacato *è entrato nella fabbrica*

durante gli scioperi o nell'intervallo della refezione. La prima trattativa fra direzione e organizzazioni sindacali si è svolta dentro la fabbrica ed è stata seguita da tutti i lavoratori in sciopero attraverso la radio. Le assemblee hanno avuto una funzione determinante nella lotta e sono indicative per l'analisi che il sindacato deve fare: che cosa esse rappresentano, quali sono i loro limiti, quale strumento rappresentano nel quadro di una maggiore circolazione delle idee?
Qui ci riferiamo alle assemblee della Magnadyne di S. Antonino, perchè in questo stabilimento hanno svolto una funzione più importante e i loro limiti, nello stesso tempo, sono apparsi più evidenti, in una situazione in movimento e interessata all'ulteriore sviluppo dell'azione sindacale, dopo lo sciopero.
Nel momento in cui la FIOM ha preso contatto e stabilito un legame, creato un dialogo con i lavoratori, il modo come condurre questo dialogo era decisivo per la FIOM. Non si trattava solo di contrapporsi alla posizione della CISL, che si presentava, nel migliore dei casi, con soluzioni paternalistiche: di *informazione* da parte del dirigente sindacale (come un «direttore»), che ha tutte le soluzioni in tasca e mantiene i lavoratori in una posizione di sudditanza, per la realizzazione di un piano che solo i «direttori» hanno elaborato e prestabilito. Non si trattava, da parte della FIOM, di superare il distacco tra il «noi e il voi», che poteva avere facile presa, particolarmente fra i giovani lavoratori che compongono la maggioranza dei dipendenti della Magnadyne: per la FIOM, le assemblee avevano ben diverso valore.
Si trattava di fare acquisire ai lavoratori la coscienza del significato della loro lotta. Si trattava, attraverso il dialogo aperto con gli operai, di tramutare la ribellione alla condizione operaia nella fabbrica in una visione più generale della lotta da condurre, si trattava di spiegare, durante la lotta, che lo sciopero non era un punto di arrivo, qualche cosa che i lavoratori avrebbero ricordato «volentieri», ma un *episodio* soltanto di una lotta permanente.
Si trattava di discutere, di spiegare e di elaborare insieme agli operai non solo i termini dell'azione per la conquista degli obiettivi indicati nelle rivendicazioni, ma di andare oltre, di illustrare anche quello che si sarebbe dovuto fare dopo lo sciopero; come continuare la lotta per analizzare con l'azione sindacale tutte le rivendicazioni che erano scaturite nel corso stesso della lotta.

Si trattava, cioè, di fare acquisire ai lavoratori, particolarmente ai giovani, che l'insieme dei problemi da loro posti (di reparto, l'incentivo di produzione, la nuova organizzazione del lavoro in alcuni reparti, gli organici), organicamente apparsi nel corso della lotta, nei dibattiti, nelle discussioni, nelle assemblee, e che rappresentavano già un fatto diverso dalla ribellione iniziale, si dovevano tradurre in una linea sindacale da svilupparsi partendo dall'unità raggiunta nel corso della lotta.
L'assemblea ha dato in parte questi risultati. La ribellione è è stata sostituita da una maggiore coscienza della lotta; iniziative prese dai lavoratori autonomamente, senza l'indicazione del sindacato, sono sorte, le idee sono circolate. L'assemblea ha dato particolarmente ai giovani il senso, lo scopo, della loro azione, del modo come la lotta non esprime solo un senso di rivolta, ma una determinazione della loro forza e della loro volontà a mutare lo stato attuale delle cose sia nella fabbrica che nella società, anche se il nesso fra fabbrica e società è apparso per molti giovani come un muro invalicabile.
Durante la lotta e durante le assemblee sono circolate le idee. Era ciò che la FIOM voleva raggiungere. Ora bisogna vedere quali sono i limiti e le cause del perchè la circolazione delle idee si è fermata dopo lo sciopero, qual'è stato il limite delle stesse assemblee. Bisogna vederlo alla luce dei fatti e in rapporto alle recentissime elezioni di Commissione interna, nelle quali, su circa 1800 dipendenti, solo 1597 hanno votato e di questi ben 387 hanno voltato scheda bianca o nulla, anche se la quasi totalità delle schede nulle era tale perchè insieme al voto FIOM vi era un giudizio molto netto su alcuni membri della Commissione interna. Questi aspetti del voto contengono una critica severa verso una rappresentanza sindacale di fabbrica che non aveva saputo rispondere alla volontà espressa dagli operai, che aveva ripiegato, dopo la lotta, su una « normale » vita sindacale che escludeva di fatto i lavoratori e negava lo sviluppo della partecipazione operaia che era apparsa così ampia nei giorni dello sciopero.
La circolazione delle idee è cominciata pian piano a diminuire dopo la lotta, sino a fermarsi del tutto quando sono riapparsi nel dialogo fra i lavoratori alcuni elementi di rottura, di remora, di posizioni precostituite o di timore, che la lotta aveva messo da parte ma non assolutamente eliminato.
Durante la lotta, la stragrande maggioranza dei lavoratori, compresi gli iscritti alla CISL, o coloro che votavano nelle elezioni

di Commissione interna per la CISL, ritenevano determinante per la soluzione della loro lotta la posizione della FIOM. Erano profondamente convinti che la FIOM raccoglieva effettivamente i termini della lotta, che rappresentava una organizzazione nella quale si poteva riporre totale fiducia per la condotta della lotta e nella trattativa, anche se poteva avere nascostamente, secondo alcuni, altri obiettivi. L'importante era che con la FIOM nella lotta si era « sicuri ».

Dopo la lotta sono apparse tutte le remore: la CGIL che ha obiettivi nascosti, la CGIL al servizio dei partiti, la CGIL che va bene solo nelle lotte, e così via.

A questo punto è mancata la funzione del gruppo dirigente nell'interno della fabbrica, debolissimo prima della lotta, non espresso proporzionalmente, nel corso di essa, in nuove forze.

Così come elemento determinante nell'inizio della lotta erano state le assemblee, determinante ora per i lavoratori era la creazione di un gruppo dirigente aziendale che sapesse raccogliere quanto c'era fra i lavoratori, sia negli aspetti più avanzati che negli aspetti di remora, per trovare una base di discussione proprio partendo da questi interrogativi che volevano una spiegazione, per andare avanti e superare giudizi che gli stessi lavoratori che li ponevano non consideravano affatto definitivi ma oggetto invece di chiarimento, con una forte volontà di sapere, di capire, ad un livello molto più alto.

E questo stato di cose, anche se affievolito, esiste tutt'ora. Quando si distribuiscono volantini davanti ai cancelli della fabbrica, alcuni giovani chiedono quando ci sarà un nuovo sciopero. Chi lo chiede, non lo fa per la voglia di fare sciopero o per una nuova ribellione: lo chiede perchè sente la necessità di riprendere quella circolazione delle idee che c'è stata solo nel corso della lotta. Di qui la funzione del gruppo dirigente nella fabbrica per chiarire i temi sui quali si possa basare l'unità dei lavoratori: quali sono gli orientamenti che bisogna combattere per realizzare una effettiva autonomia di classe, per stabilire una reale democrazia, per superare il distacco fra il « noi e il voi », perchè il sindacato sia una cosa loro, degli operai, perchè sia chiara a ogni lavoratore la funzione sociale di produttore e contemporaneamente di chi sa come cambiare le cose.

Senza questo, senza, cioè, che il sindacato a tutti i suoi livelli e nell'insieme della sua iniziativa riprenda e renda organici i temi scaturiti dall'assemblea, il discorso è ancora tra il « noi e il voi ».

Se questo non avviene, l'assemblea stessa, invece di essere un elemento democratico e strumento di sviluppo della coscienza di classe, palestra di educazione e di prospettiva sindacale, resta invece un fatto informativo che rafforza il distacco tra « il noi e il voi », che non permette la piena presa di coscienza da parte dei lavoratori che il sindacato sono loro.
Se la circolazione delle idee non continua dopo l'assemblea o il dialogo, stimolata da un gruppo dirigente che riprenda gli elementi principali o i punti di partenza di un determinato orientamento scaturito dalla discussione, per portare ad un livello più alto e più approfondito i temi, i dubbi e le remore che sono apparsi nell'assemblea stessa, la circolazione delle idee si ferma e la assemblea resta un fatto informativo, la lotta e l'azione sindacale nate in quel momento un punto di arrivo e non invece un episodio della lotta generale.
Qui appare chiaramente il ruolo democratico del gruppo dirigente del sindacato di classe, che assume la posizione che gli spetta: di strumento, di mezzo espresso dagli stessi lavoratori per rendere organica e concreta la volontà operaia, per trasformare le idee in azione, in lotta.
Senza questo, il fatto democratico rischierebbe di estinguersi, di rimanere momento che finisce per essere riassorbito dalla normalità, dal distacco tra lavoratori e rappresentanze sindacali articolate, che devono garantire la partecipazione permanente dei lavoratori, nell'elaborazione e nell'affermazione della linea sindacale: in una unità di base che superi ogni divisione tra i sindacati, non strumentalmente, ma come elaborazione di una politica di classe, che non può che ritrovarsi, a un livello più elaborato e di massa, con quella del sindacato di classe.

Piero Frasca

Lotte e organizzazione

L'Aspera era in origine una modesta fabbrica con poco più di 200 operai, di piccola produzione meccanica. Da circa cinque anni la produzione è cambiata, ed essa produce esclusivamente compressori per frigoriferi; fornisce INDES, CGE, e altre im-

portanti fabbriche di elettrodomestici. A partire dai mutamenti nel tipo di produzione, l'azienda inizia un periodo di grande espansione. La manodopera aumenta fino ai 1100 operai attuali. Nello stesso periodo, la produzione passa da 500 compressori al giorno a 7000.

Vediamo rapidamente le vicende sindacali dell'Aspera prima dell'ultima lotta. Fino al 1959, non è esistita la C.I. Nel 1959 si hanno gli scioperi per il contratto metalmeccanici. L'Aspera partecipa compatta al primo giorno di sciopero (16 aprile), ma il secondo sciopero (4-5 maggio) fallisce, anche per l'intervento eccezionalmente massiccio della forza pubblica davanti alla fabbrica, che provoca vari incidenti. La giornata di sciopero ha però importanti conseguenze nella vita dell'azienda. Infatti, dall'assemblea degli operai in sciopero, organizzata dalla FIOM, nasce la proposta di costituire la C.I. Si decide concordemente di indire le elezioni, sulla base di una lista unitaria « lavoratori dell'Aspera » (in cui dovrebbero confluire elementi indipendenti e dei vari sindacati); la FIOM appoggia questa soluzione.

Ma dopo questa decisione alcuni degli stessi operai promotori, in collegamento con la UIL, presentano la lista unitaria sotto l'etichetta UIL. I candidati FIOM si ritirano dalla lista, ma la FIOM non riesce a presentarne una propria. Si presenta invece una lista CISL.

La stessa situazione si ripete nelle elezioni del 1960.

Nell'inverno del 1960 si ha lo sciopero degli elettromeccanici. Un comunicato congiunto della direzione e della C.I. dichiara che l'azienda non fa parte del settore elettromeccanico. La campagna di agitazione condotta dalla FIOM non ottiene risultati immediati, e l'Aspera non partecipa allo sciopero.

Dopo gli scioperi degli elettromeccanici, la Ditta riduce il lavoro settimanale da 48 a 44 ore; la ragione addotta è il rallentamento nei ritiri dei compressori, dovuto appunto alla stasi produttiva causata dagli scioperi nelle fabbriche di elettrodomestici. Anche questa decisione è annunciata in un comunicato congiunto di direzione e C.I.:

In merito alla riduzione dell'orario di lavoro dalle 48 alle 44 ore si comunica quanto segue:

1) Il ritardo nel redigere il presente comunicato è dovuto al prodigarci da parte nostra al fine di poter arrivare ad accordi con la Direzione, onde alleggerire il disagio economico che ne deriva nel temporaneo orario di lavoro fissato in 44 ore settimanali. Dell'impossibilità di discutere prima della co-

municazione a noi data dobbiamo registrare che la Direzione è stata a sua volta costretta dal precipitare delle cose, ad avvisarci il giorno precedente in quanto fino all'ultimo ha cercato nei limiti del possibile di rimediare al rallentamento nei ritiri dei compressori dovuto a fattori esterni.

2) Si è considerato che iniziando a metà mese questa situazione transitoria verrà ad incidere in misura minore sulla prossima liquidazione mensile.

3) Secondo le previsioni della Direzione questa riduzione di orario non dovrebbe protrarsi oltre i due mesi, con possibilità forse di una durata inferiore, in quanto trattasi di una crisi di congiuntura dovuta a fattori esterni e non ad una crisi di lavoro. Tale provvedimento è stato adottato al fine di equilibrare la produzione in tale periodo.

4) Alle nostre richieste di provvedimenti per sopperire al disagio economico, la Direzione ci ha riferito che ciò intaccherebbe il principio economico aziendale, giustificando tale posizione con la necessità di non influire sul costo di fabbricazione del prodotto, con il rischio di aggravare la situazione; di essere disposta comunque a concedere prestiti a quanti ne facessero richiesta, rimborsabili a rate mensili o sulla 13ª mensilità e di ridurre nei limiti del possibile il numero dei dipendenti costretti all'orario ridotto.

Diffidiamo inoltre i soliti propagatori di false voci, a volersi astenere dal diffondere notizie tendenziose, attribuendole ai membri della C.I., poichè riteniamo che possano essere solamente di danno per tutti.

Su questo problema la FIOM prende posizione in un volantino, collegandosi allo sciopero degli elettromeccanici e ai miglioramenti ottenuti nelle fabbriche dove si è lottato, denunciando la collusione fra C.I. e padrone, e indicando come unica via la costruzione dell'organizzazione operaia nella fabbrica, fuori da ogni compromesso e per giungere alla lotta.
Tutto questo solleva nella fabbrica un'enorme discussione, che coincide proprio col periodo di preparazione delle elezioni di C.I. Dalla presa di posizione della FIOM nascono alcune possibilità di collegamento nella fabbrica, più ampie che nel passato. Un gruppo di operai viene di sua iniziativa alla FIOM proponendo la presentazione di una lista FIOM alle elezioni di C.I.
Attraverso questo primo incontro e attraverso il dibattito che ne scaturisce, si prepara, sul piano organizzativo e di linea rivendicativa, la presentazione della lista. Il tema centrale su cui si imposta la linea è l'enorme aumento di produzione nella fabbrica (con grande aumento del rendimento del lavoro: la manodopera è aumentata da 1 a 6, la produzione da 1 a 14), a cui si è accompagnata finora l'assoluta impossibilità di intervento

dei lavoratori, sia sul piano salariale che normativo; la C.I. non è mai stata in nessun momento uno strumento di intervento. La direzione però si accorge del fermento esistente in fabbrica, e vede che si stanno creando le condizioni per la presentazione della lista FIOM; inizia allora una serie di pressioni su alcune persone, e contemporaneamente fa alcune « concessioni ».

Anzitutto ripristina l'orario normale. Poi fa alcune altre mosse di effetto « psicologico »: procura a tutte le operaie la rete per i capelli, organizza una gita a Rapallo per tutti i dipendenti. Questo avviene nella settimana in cui ha luogo la procedura per le elezioni; il penultimo giorno la FIOM presenta, con raccomandata a mano alla direzione, i due nomi per il comitato elettorale. Immediatamente la direzione fa pressione, in fabbrica e a casa (inviando un capo a parlare con i familiari) e ottiene il ritiro dei membri del C.E. della corrente FIOM. Così per la terza volta la FIOM non è presente alle elezioni.

In un volantino la FIOM denuncia il comportamento della direzione, ma — quel che è più importante — non si limita a questo: dà l'indicazione che le manovre-ricatto del padrone hanno una ragione: la difesa assoluta dei privilegi e dei profittti dovuti ad una condizione di estremo sfruttamento dei lavoratori; in questa situazione eleggendo una C.I. di comodo non si avvierebbero a soluzione i grossi problemi venuti a maturazione. La FIOM indica di votare scheda bianca, e rilancia l'indicazione dell'organizzazione della lotta, sulle rivendicazioni già discusse con gli operai.

I risultati delle elezioni sono una conferma di questa posizione. Su 1096 iscritti, vi sono 498 voti validi. Gli astenuti sono 124, le schede nulle 63. I voti validi vanno 322 alla UIL e 176 alla CISL. Ma il fatto più importante avviene poco dopo, e dimostrerà come la parola d'ordine della lotta avesse trovato un terreno fecondo. Al pagamento del 15 del mese i lavoratori scontano in parte le conseguenze delle settimane a orario ridotto, vedendosi il salario decurtato. La protesta, che prende spunto da questo, ha inizio il giorno dopo, in modo assolutamente spontaneo.

Al mattino del 16 gli operai decidono, alle 9, una prima fermata. Una delegazione si reca, durante la fermata, a parlare col capoofficina e con alcuni dirigenti, esponendo le rivendicazioni degli operai; essi ottengono la promessa di una pronta trattativa, purchè il lavoro venga ripreso.

Le rivendicazioni formulate dagli operai sono, fin dall'inizio:

1) un aumento salariale del 20%;

2) la garanzia del lavoro settimanale di 48 ore interamente pagate;

3) la terza settimana di ferie.

Su questa promessa, il lavoro riprende dopo un'ora e un quarto di fermata. Ma prima di mezzogiorno la direzione fa sapere che essa si prende otto giorni di tempo per rispondere. Dopo l'intervallo di mezzogiorno, il lavoro non riprende, e ha inizio lo sciopero bianco.
La partecipazione allo sciopero è del 98%.
Alla sera del primo giorno si fa un'assemblea all'esterno, su iniziativa della FIOM che nel frattempo è stata informata della situazione. Da allora, per i primi 4 giorni di sciopero nella fabbrica, la riunione all'uscita dei turni e del normale, sarà l'unica forma di contatto, non solo tra operai e sindacato, ma anche degli operai tra di loro: infatti dentro la fabbrica la direzione vieta ogni spostamento e ogni discussione; opera una stretta sorveglianza e giunge a minacciare multe a chi infranga questa disciplina.
Attraverso questa limitata discussione che avviene giornalmente all'uscita e attraverso i volantini la FIOM contribuisce all'orientamento della lotta. Tanto più che fin dall'inizio UIL e CISL arrivano a far opera di rottura: invitano i lavoratori a rientrare in fabbrica affinchè possa iniziare la trattativa. Se, e più abilmente, la CISL riconosce nei suoi volantini la giustezza delle rivendicazioni e l'insufficienza di ciò che si è fatto sinora, di un livello ben più basso è la propaganda UIL, di cui riportiamo un volantino.

UIL - SINDACATO METALLURGICI - TORINO

Lavoratori e Lavoratrici dell'Aspera-Frigo, anche nella vostra fabbrica la FIOM ha realizzato il suo unico obiettivo: LO SCIOPERO!
L'Organizzazione comunista, dopo avervi detto che era necessario lottare per realizzare migliori condizioni economiche e normative, oggi getta la maschera, sconfessando quei lavoratori che in essa hanno creduto.
Infatti l'« Unità » del 17 maggio dice testualmente:
« Da ieri mattina alle ore 9 i lavoratori dell'Aspera Frigo sono scesi in sciopero con una adesione pressochè plebiscitaria.
« La notizia non è giunta inaspettata dopo l'esito della votazione per l'elezione della C.I.

« In quella circostanza infatti la lista FIOM era stata fatta fuori con metodi non certamente ortodossi e gli operai avevano risposto alle manovre del padrone e di chi gli aveva tenuto mano nell'operazione votando scheda bianca ».
È chiaro quindi che lo sciopero così detto spontaneo (e che forse sarebbe onesto definire « spinta...neo ») è stato fomentato dalla FIOM, non già per ottenere una giusta soluzione dei vostri problemi, bensì per combattere la Commissione Interna nel momento in cui questa stava per iniziare concrete trattative su quei punti programmatici portati a Vostra conoscenza durante la campagna elettorale.
La FIOM comunista vorrebbe dare ad intendere che le elezioni della C.I. non si sono svolte in maniera ortodossa; ma allora, perchè la FIOM, al momento in cui non è riuscita a presentare la propria lista, non ha seguito la normale procedura a livello di Organizzazione? La verità è che al Sindacato comunista non interessava tanto poter presentare la sua lista all'Aspera Frigo, quanto poter recitare la parte della vittima. Dopo aver montato « il fattaccio » essa grida allo scandalo e, con l'inganno, fa scendere i lavoratori in lotta contro la Commissione Interna.
Lavoratori e Lavoratrici dell'Aspera Frigo, la UIL e i suoi Membri di Commissione Interna vi hanno sempre dimostrato di voler difendere i Vostri interessi evitando le inutili polemiche, oggi però, di fronte all'assurdo atteggiamento della FIOM sentono il dovere di mettervi in guardia dalle mene politiche del partito comunista.
In sostanza che cosa vuole la FIOM?
La FIOM vuole impedire alla Commissione Interna di funzionare!
La FIOM vuole impedire alla Commissione Interna di portare avanti le vostre rivendicazioni!
La FIOM vuole farvi perdere inutilmente delle ore di salario per esasperarvi ed indurvi così a continuare uno sciopero insensato!

. . . .

La UILM - Torino

All'interno la lotta è guidata da una « delegazione » sorta fin dal primo giorno; essa è sorta, sia pure in modo improvvisato, su base di reparto. Ma la Direzione non riconosce la delegazione e rifiuta di trattare con essa. Questo fatto, e la scarsezza di discussione che finora si è potuta avere, rendono urgente la necessità di una assemblea di tutti gli operai che prenda alcune decisioni. Per questo, sabato mattina, d'accordo con la delegazione, si dà l'indicazione di trovarsi tutti nel refettorio per l'assemblea. Qui si ha l'esplicita sconfessione della C.I. da parte di tutti i lavoratori, la riaffermazione delle rivendicazioni e del proseguimento della lotta. La delegazione viene riformata, attraverso una votazione, e d'ora in poi avrà una forma più solida e definita, comprendendo molti degli elementi di punta della lotta.

Il lunedì continua lo sciopero « bianco », ma vi è una assemblea all'interno.
Il martedì mattina gli operai trovano affisso ai cancelli un nuovo comunicato della direzione che vieta l'ingresso in fabbrica agli scioperanti, così concepito:

La Direzione, constatato che negli ultimi giorni si sono verificate all'interno dello stabilimento forme anormali di agitazione, ricorda a tutto il personale che il permanere nei locali della Società senza prestare attività lavorativa è atto illegale.
La Società non può tollerare così aperta violazione delle norme che regolano e tutelano la libertà ed il rapporto di lavoro.
Avvisa che non è consentito l'ingresso in stabilimento se non a chi intende ottemperare ai propri obblighi contrattuali.
Contro i trasgressori verranno presi adeguati provvedimenti.

Lo sciopero prosegue all'esterno, con una lievissima diminuzione in percentuale; si avrà un'ulteriore diminuzione nei due giorni seguenti, ma sempre restando al di sopra dell'80%.
Martedì e mercoledì si hanno due assemblee alla Camera del Lavoro; gli operai, accompagnati dai sindacalisti della FIOM, si recano in corteo dal sindaco e dal prefetto protestando per l'atteggiamento direzionale e richiedendo una mediazione. Il sindaco si impegna ad ottenere una risposta dal padrone e giovedì, nono giorno di sciopero, comunica alla delegazione la posizione della direzione: la direzione garantisce che concederà dei « miglioramenti », ma non ne precisa il carattere e l'entità, e chiede come condizione preliminare la ripresa del lavoro. La delegazione comunica agli operai in assemblea questa risposta, e, fra mezzogiorno e mezza e le due, si ha quella che forse è l'assemblea più vivace e ricca di discussione di tutto lo sciopero. Alla fine si decide di continuare la lotta. E, per chiarire al padrone questa decisione, gli operai si recano in corteo sotto casa sua, fermandovisi davanti in silenzio.
Venerdì mattina, all'arrivo davanti alla fabbrica per il picchetto, gli operai dell'Aspera trovano un comunicato direzionale, frutto delle trattative svoltesi fino a tarda notte fra direzione e C.I., che contiene l'accoglimento di due fondamentali richieste: 1) si ha un aumento di 33 lire orarie per gli indiretti e di 27 per i diretti; 2) 40 ore effettive di riposo annuale retribuito, la cui forma sarà da concordarsi; gli altri punti saranno definiti in seguito.
Gli operai, come condizione per il rientro in fabbrica, avevano

posto l'accoglimento del primo punto, e la discussione sugli altri. La direzione, in un certo senso, è andata al di là delle loro richieste. In una breve discussione, l'assemblea degli operai riuniti davanti alla fabbrica decide quindi di riprendere il lavoro.

Le lotte sindacali condotte nel settore (e fuori del settore), con i risultati da esse conseguiti, hanno indubbiamente agito sui lavoratori dell'Aspera, se non altro come elemento di confronto fra quelle situazioni, che miglioravano, e la loro, che restava stazionaria. Questo era quindi un primo elemento di presa di coscienza. Ma da questo a condurre una battaglia come l'hanno condotta c'è un salto di cui forse neanche loro si sono resi conto. Dopo anni di completa alienazione nella fabbrica, essi son passati d'un tratto a condurre una lotta aperta contemporaneamente contro il padrone, la C.I. e le altre organizzazioni sindacali. Questo è un segno di cosa sia la forza della classe operaia, anche quando — come qui — essa è mossa da esigenze e bisogni non ancora elevati al livello di coscienza politica e sindacale. Questo indica cosa può fare una manodopera, prevalentemente giovane, di quel tipo, nel momento in cui ritrova un minimo di unità.
In una situazione del genere, nello sciopero scoppiato improvvisamente, la nostra organizzazione non può ancora fare il discorso « globale ». Deve dare subito un orientamento su certi problemi immediati, avendo a che fare con operai che si muovono per la prima volta, inesperti in tutti i sensi, pronti anche a subire posizioni radicalmente diverse dalla loro volontà di condurre una certa lotta per i loro obiettivi.
La volontà, anche la coscienza, di un mutamento nelle condizioni salariali e normative, era estremamente forte. Ma il sapere come condurre l'azione sindacale, come mantenere l'unità nei lavoratori, come respingere i ricatti e le promesse, era un problema non facile: ed è questo che è stato affrontato dal sindacato, nella discussione con i lavoratori.
Il discorso del sindacato — con tutti i limiti che aveva — non è arrivato a tutti gli operai, non è stato completamente assimilato. Si sono visti nel proseguimento della lotta alcuni casi di cedimento. E lo stesso intervento del sindaco era spesso visto come un intervento risolutivo: si andava dal sindaco per ottenere che risolvesse lui la questione, e non per servirsene come strumento tattico di mediazione. Una gran parte però è sempre stata

chiaramente cosciente che l'unico strumento risolutivo era la lotta, e che rientrare in fabbrica accettando le soluzioni proposte dal padrone sarebbe stata la più completa sconfitta. Questa coscienza è stata decisiva specialmente nell'ultima assemblea, e nella decisione di non accettare l'ultimo tentativo di compromesso che il padrone ha tentato di compiere.

I limiti, i cedimenti, avevano molte spiegazioni: nella formazione recente della fabbrica (la maggior parte della manodopera era assunta negli ultimissimi anni e con certi criteri di « selezione »); nella mancanza totale di esperienza sindacale (la C.I. era un ufficio padronale; attraverso di essa non poteva esprimersi neanche parzialmente o in modo deformato la volontà degli operai o la loro capacità di discussione).

Questi limiti restano tali durante, e dopo, la lotta.

La nostra organizzazione può affrontarli solo parzialmente, perchè allo stesso tempo si trova davanti all'esigenza di fare subito delle scelte; di condurre l'azione sindacale al successo; se non gli unici, questi sono certo i problemi più urgenti. Nè esiste in fabbrica un nucleo che sia già in grado di trasformare e approfondire la discussione su questi problemi, inserendovi elementi di coscienza politica e sindacale più precisa.

Questa situazione « di emergenza » è prodotta anche dall'intervento delle altre organizzazioni sindacali, che usano tutti i mezzi per far rientrare gli operai a lavorare. Possono tentare questi mezzi anche proprio per l'inesperienza degli operai; per parecchi giorni gli argomenti della UIL saranno ascoltati (pur senza aderirvi) e dovranno essere controbattuti punto per punto (malgrado la loro evidente falsità), e solo alla fine esploderà la collera degli operai contro gli esponenti di quel sindacato.

Quindi il sindacato è costretto, nel suo discorso, ad operare una selezione drastica, e a puntare su determinati elementi: soprattutto sul confronto fra lo sviluppo produttivo dell'azienda e la condizione operaia nei suoi termini più elementari. Di qui parte la discussione coi lavoratori e le decisioni che vengono prese con loro.

C'è un limite soprattutto nel non aver affrontato con un'impostazione più approfondita e a lunga scadenza il problema dell'organizzazione. Forse sarebbe stato possibile farlo in misura maggiore di quanto lo si sia fatto: c'è stata forse troppa timidezza nell'affrontarlo con decisione. Ci si è limitati al rafforzamento e al sostenimento immediato della delegazione operaia, caratteriz-

zandola davanti ai lavoratori come gruppo dirigente dell'azione sindacale, e cercando di farne una base per la costruzione di una organizzazione operaia permanente nella fabbrica. Questa impostazione si basava su altre esperienze, che dimostravano come avere subito un gruppo, che lavora nella fabbrica in una certa direzione, è di importanza decisiva per la costruzione dell'organizzazione.

Che carattere e che funzione ha avuto il comitato operaio? Naturalmente la sua composizione coincideva solo parzialmente con l'avanguardia reale esistente nella fabbrica; esso obbediva anche a criteri di rappresentanza di reparto, e in certi casi si è scelta una persona tanto perchè il suo reparto fosse rappresentato, senza star troppo a pensarci. La sua composizione quindi è inuguale; non corrisponde completamente a una selezione qualitativa. Ma alcuni dei 15-20 componenti hanno una reale funzione dirigente durante la lotta. Ed è il comitato che permette alla organizzazione sindacale di avere fin dall'inizio un contatto reale con la lotta in corso.

Un limite assai forte del comitato è stato il porsi i problemi, per così dire, alla giornata: cioè si reagiva, si prendeva posizione, su ciò che veniva fuori giorno per giorno nella lotta. Vi era la permanente preoccupazione del domani: « cosa facciamo? magari domani entrano, non riusciamo più a tenerli ». Di qui un continuo dibattito sulla prospettiva immediata dell'azione sindacale. Di questa incertezza è indicativa la ricerca dell'appoggio di « forze esterne », che si è già vista a proposito dell'intervento del sindaco.

Tutto questo fa sì che non tutte le iniziative si realizzino; vi sono dei limiti di orientamento. La lentezza con cui si è giunti, prima a far l'assemblea nella fabbrica, poi a portare lo sciopero all'esterno, ne è un esempio.

Fare il punto sulla situazione di adesso non è facile, perchè non è facile cogliere tutto quello che c'è in realtà.

Sul piano organizzativo, l'azione ci ha permesso di passare da poche unità a un gruppo di organizzati al sindacato. Il comitato di agitazione dei delegati di reparto si è trasformato in comitato sindacale. L'obiettivo è naturalmente di dare una base concreta a un'azione sindacale permanente nella fabbrica, che investa problemi che neanche la lotta aveva ancora posto.

Ma evidentemente di fronte a tutto questo la direzione non è restata passiva; essa ha avvertito il mutamento che si stava pro-

ducendo e le possibili conseguenze, e tenta di opporsi nel momento in cui ne ha le maggiori possibilità, cioè all'inizio della costruzione dell'organizzazione nella fabbrica.
Così, dopo lo sciopero, il clima di fabbrica si è inasprito, con sorveglianza accentuata che giungeva a vere e proprie provocazioni. In seguito a una di queste si è giunti al licenziamento di uno dei membri più attivi del comitato sindacale.
Inoltre, sul piano salariale, si è tentato di dare un'interpretazione restrittiva agli aumenti, subordinandone una parte al raggiungimento di una determinata quota di produzione (più alta che nel passato).
Contro questi tre aspetti (clima di fabbrica, licenziamento di rappresaglia, interpretazione deformata dell'accordo), la FIOM ha chiamato gli operai a una fermata di protesta. Questa però non è avvenuta.
Bisogna tener conto di come si è giunti all'invito alla fermata. La comunicazione con gli operai è stata forzatamente molto limitata; solo con una parte si è parlato e discusso. Si è visto poi che alcuni non erano neanche a conoscenza dei fatti. Soprattutto è mancata un'azione di chiarimento politico, una discussione di cosa questi fatti nuovi significavano. Ci si è un po' fidati della capacità di lotta che gli operai avevano dimostrato, pensando che anche in questo caso avrebbero risposto prontamente.
Veniamo ora all'ultima importante decisione della direzione: quella di non pagare il premio di collaborazione agli operai che hanno scioperato. Questa discriminazione è stata operata in modo assai differenziato ed elastico, in modo che di fatto solo la metà degli operai è stata esclusa dal premio: l'hanno avuto, ad es., oltre ai crumiri, gli operai che erano in mutua in parte dei giorni di sciopero, o quelli che avevano chiesto un giorno di permesso, o quelli che sono rientrati in fabbrica un giorno prima, ecc.
Il sindacato ha fatto allora una certa azione di propaganda sul significato di questa decisione padronale, che era la volontà di ricondurre gli operai alla posizione precedente, cioè di assoluta impossibilità di esprimere un minimo di politica di classe.
Questa azione ha avuto un certo sviluppo, perchè fra il giorno in cui è stato emesso il comunicato (in cui si usavano le solite formule vaghe: il premio sarebbe stato dato agli operai che avevano spirito di collaborazione) e il pagamento del premio è trascorsa una settimana. Ma il giorno del pagamento non vi è stata l'azione di protesta.

Questi due fatti stanno pesando nella costruzione dell'organizzazione nella fabbrica; hanno rafforzato la posizione padronale e quindi indebolito ancora quell'inizio di costruzione organizzativa di cui la lotta aveva dato la possibilità, dopo tanti anni di assenza completa.
Questo non significa assolutamente che si sia ritornati come prima, perchè la lotta sindacale e la stessa esperienza negativa di questo periodo, grazie all'esistenza di un primo nucleo di organizzazione, costituiscono non solo un fatto di esperienza, ma di presa di coscienza, almeno per una certa parte di operai che hanno dato un contributo attivo all'azione sindacale.
In questa situazione, la prospettiva è quella, che si era già andata delineando durante la lotta, di un lavoro di analisi della condizione della produzione e della condizione operaia, su base di officina e di reparto, per far scaturire insieme agli operai una linea su tutti gli aspetti della loro condizione. Quest'esigenza è divenuta tanto più importante e urgente dopo gli insegnamenti delle due esperienze negative che si sono avute dopo la lotta.

Nino Miocchi

Rivendicazioni e solidarietà

Per comprendere la funzione di guida che il sindacato ha avuto tra le maestranze dello stabilimento Emanuel, bisogna risalire al periodo più brutto per il movimento operaio, ossia il '55-'56, quando il movimento operaio subiva una battuta d'arresto. Allora noi all'Emanuel ci trovavamo in minoranza: nella C.I. c'erano due operai della FIOM e due della CISL, più un impiegato per la CISL, per cui in tutte le iniziative ci trovavamo battuti, le nostre decisioni erano sempre bocciate. Noi avevamo due seggi, che ci erano stati dati proprio per il voto degli organizzati nella FIOM, infatti erano 170 iscritti e i voti furono 190 circa. Il sindacato rimase saldo senza avere però nessuna influenza tra i nostri operai.
Incominciammo a fare un esame retrospettivo di alcuni errori dei dirigenti provinciali e contemporaneamente di alcune nostre posizioni settarie.

Giungemmo alla conclusione che era necessario stabilire in modo concreto una unità d'azione tra noi e i compagni socialisti, e questo fu possibile anche per merito del compagno Gasparini.
Stabilito questo primo accordo di massima bisognava però vedere, per legarsi con il movimento operaio nella fabbrica, quale era la funzione del sindacato, quali erano i motivi per cui non aveva legami in fabbrica, ecc. E allora scoprimmo che non era vero che gli operai avevano perso la fiducia nel sindacato, ma che era accaduto invece questo: che alcuni problemi posti in primo piano dal sindacato non erano sentiti dagli operai, alcune parole d'ordine troppo avanzate, o piuttosto non aderenti alla realtà di fabbrica. Più massiccia si faceva la propaganda dei sindacati scissionisti, più forte era la pressione padronale.
Fatto questo primo esame studiammo il modo di ristabilire un legame concreto con gli operai. Lanciammo un referendum a tutti i lavoratori della fabbrica in cui si chiedeva cosa ne pensavano del sindacato, che cosa chiedevano al sindacato, e così via. Questa specie di scheda-inchiesta venne distribuita fuori della fabbrica ai diversi turni e fu poi raccolta sempre fuori della fabbrica. La cosa richiese parecchio tempo in quanto la direzione non aveva permesso che il referendum fosse fatto all'interno.
Il risultato fu molto interessante. Ci furono, è vero, alcune risposte negative per il sindacato, ma tutti risposero al questionario, e la maggioranza lo fece in modo impegnativo, chiedendo però a sua volta molte spiegazioni. Noi rispondemmo allora con un volantino e chiarimmo alcune cose: in che senso noi ritenevamo che la nostra posizione fosse giusta. Specialmente chiarimmo il punto delle lotte: dicemmo che le lotte forse erano state troppe, non sempre bene impostate e sentite dagli operai, ma che la lotta è comunque l'unico modo in cui gli operai possono ottenere quello che chiedono.
Ci convicemmo allora che dovevamo fare del sindacato effettivamente l'organismo che unisce gli operai e discutere con essi direttamente come rafforzare il movimento nella fabbrica.
Intanto formammo dei collettori all'interno della fabbrica, che potessero tenere dei contatti in modo capillare, uno ogni 8-10 operai organizzati.
Il frutto di questa nuova attività si vide nel '58: conquistammo tutti i seggi in quanto la CISL non riuscì più a presentare una lista propria. Per la responsabilità finalmente concessa agli operai

e per le indicazioni che avevamo dato per la soluzione dei problemi della fabbrica, la fiducia degli operai si era riversata sulla FIOM.

Queste cose ci portarono allo sciopero per il contratto di lavoro, a cui il 90% degli operai prese parte e nel '60 facemmo una lotta aziendale — con la quale ottenemmo soddisfacenti miglioramenti salariali — che durò 15 giorni con la partecipazione del 90% delle maestranze: partecipazione notevole se teniamo presenti le difficoltà di penetrazione perchè molti operai vengono dalla campagna, da fuori Torino; molti sono entrati attraverso raccomandazioni « padronali ». Nel '61 infine si è fatto uno sciopero di un mese (come durata nel tempo, mentre le ore effettive di sciopero sono state 178 circa). Le cause di questo sciopero vanno ricercate proprio nella coscienza degli operai: cioè, eravamo riusciti a parlare con gli operai, a organizzarli seppure soltanto per quanto riguarda la possibilità di colloquio con loro; si riusciva così a parlare con la maggioranza di essi, farli diventare padroni dei problemi che li interessavano direttamente.

Così *essi stessi* si sono accorti di un fatto che accadeva all'Emanuel: si stava assumendo un forte numero di nuovi operai (nel giro di 7-8 mesi ne sono stati assunti 150). Gli operai anziani dello stabilimento avevano un trattamento economico abbastanza buono, mentre quelli nuovi venivano assunti con una paga inferiore alla loro; questa inferiorità di paga veniva in parte dalla paga base (minimo sindacale), e in parte dalla paga di cottimo. Ora, la paga base dipende dalle capacità dell'operaio, mentre il cottimo è una paga conquistata dalla fabbrica, per cui da questa manovra gli operai capirono le intenzioni del padrone: stabilire con ogni operaio direttamente una paga, per cui a un certo momento le conquiste degli operai sarebbero state annullate. Cioè, gli operai che essendo già da tempo nella fabbrica ed avendo lottato per certe rivendicazioni, erano riusciti a conquistare la unità operaia, correvano il pericolo di trovarsi in minoranza e di vedere compromessa la « democrazia » nella fabbrica, o meglio quelle poche cose che la C.I. riesce a contrattare. Allora la C.I. fece presente che c'era un contratto di lavoro che andava rispettato. Ma il padrone rispose appunto che questi operai erano stati assunti con una paga che era in ogni caso superiore a quella del contratto nazionale di lavoro. Naturalmente questo non voleva dire che la cosa fosse « regolare », perchè alla fine del mese i nuovi assunti trovavano nella busta qualche migliaia di lire in meno

in confronto agli altri operai. Inoltre c'era la faccenda della paga di cottimo.
Allora la C.I. pose delle precise richieste di carattere normativo ed economico. Durante le trattative si giunse ad un accordo in aprile: si ottenne un aumento salariale di 12-15 lire orarie di media e venne stabilito che anche i nuovi assunti, passato il periodo di prova, avrebbero avuto la paga di cottimo di fabbrica. L'accordo fu firmato in aprile. Ma alla prima liquidazione si vide che questo adeguamento era attuato in modo non « regolare » dal padrone, in modo diverso per ogni operaio: a questo punto la reazione fu immediata: gli operai avevano rinunciato ad un maggiore aumento perchè avvenisse la sistemazione dei nuovi assunti ed ai nuovi assunti non era stato dato quanto promesso.
Nel corso di questi mesi tuttavia, anche i nuovi assunti, che provenivano in parte dal sud o dalla campagna, o erano entrati attraverso raccomandazioni di un certo tipo, avevano preso coscienza della situazione. Quando erano entrati avevano firmato tutto quello che il padrone voleva pur di avere un posto, ma col passare dei mesi erano giunti alla decisione di appoggiare gli operai anziani nella lotta. La Direzione allora gettò la maschera e disse: io assumo e io pago come voglio. Essendo i nuovi assunti pagati in modo superiore alla paga stabilita dal contratto nazionale io mi sento moralmente in regola.
Dopo alcune assemblee si iniziò lo sciopero. Il pericolo per la buona riuscita dello sciopero era: portare gli operai in lotta su una questione di principio (quale era la paga di cottimo), anche se questa veniva integrata con una richiesta di una mensilità da corrispondersi prima delle ferie. L'altra preoccupazione più grave per noi era: come poter unire gli operai che guadagnavano come minimo 430 lire orarie a quelli che ne guadagnavano 280? Come far muovere gli uni per gli altri? Questi lavoratori che hanno sempre reclamato, scenderanno in sciopero?
Noi tentammo di fare questo, e l'orientamento fu giusto. Gli operai con il massimo di paga sapevano che correvano un pericolo, ma scesero in lotta per gli altri; mentre quelli con il minimo di paga mettevano in gioco il loro posto di lavoro in quanto il loro contratto era di tre mesi, ma sapevano che la lotta era fatta per loro.
Così cominciò lo sciopero, il 27 maggio: la prima fermata fu di due ore. Poi con i primi di giugno (il 5 e il 6) sciopero totale interno. Il 7 giugno praticamente ci fu una serrata parziale, perchè

gli operai che si recarono davanti alla fabbrica trovarono un cartello in cui si diceva: « È vietato l'ingresso a chi non intende lavorare ». Gli operai quel giorno dicevano: il padrone ci ha messi fuori perchè vuole batterci. E la parola d'ordine da quel giorno fu: « per vincere bisogna resistere ». E la resistenza fu organizzata in tutti i suoi particolari. Noi avevamo vicino alla fabbrica un circolo operaio che ci permetteva di riunirci dopo il picchettaggio; lì si tenevano le assemblee e ogni decisione era presa soltanto se tutti gli operai erano d'accordo. Durante la lotta si decise di costituire due comitati: uno di agitazione in appoggio alla C.I. per il piano di azione della lotta e un altro: il comitato di solidarietà, nato proprio dalla parola d'ordine del giorno 7. Per resistere però occorrevano mezzi, bisognava raccogliere fondi. Allora si andò nel rione, tra i commercianti, i negozianti, con dei manifestini, spiegando perchè scioperavano all'Emanuel e richiedendo un contributo, poi si passava a raccogliere il denaro. È stata una esperienza interessante anche per gli operai che trovarono la maggior parte disposta a sottoscrivere, chi 500, chi 1000... Pochi reagirono con violenza alle nostre richieste. Era già passata una settimana di sciopero e questo ci permise di dare l'acconto settimanale ai più bisognosi. Però quando si entrò nella terza settimana di sciopero consecutiva la situazione peggiorò molto, aumentavano gli operai che avevano bisogno per resistere di portare a casa un po' di soldi. Questo era un grosso problema per gli operai che non volevano cedere, ma che a un certo punto sarebbero stati costretti a farlo, e per noi che non potevamo far cadere la lotta solo per questo motivo.
Si lanciò allora la seconda parola d'ordine: « gli acconti settimanali a tutti gli operai ».
Allora si è manifestata, fortissima, la decisione e la fratellanza tra gli operai. Alcuni che da anni non si parlavano più, dettero vita a scene di questo tipo: un operaio che da tempo aveva bisticciato con un altro (e che neppure durante lo sciopero si salutavano, anzi cercavano — sebbene fossero tutti e due in lotta contro un unico nemico — di tenersi sempre il più distante possibile) il giorno che fu dato l'acconto settimanale andò dal più bisognoso e gli disse di tenere anche il suo acconto perchè lui non ne aveva bisogno. E poi tanti altri si offersero l'acconto settimanale l'un con l'altro. Erano scene veramente commoventi. Era poi importante questo: che noi si era riusciti a stabilire un legame tra gli operai che superava anche la tradizionale ostilità tra torinesi e

meridionali; quando nelle assemblee si alzava un meridionale e parlava con le sue espressioni dialettali, nessuno commentava « napuli », ecc.
Alcuni operai che non se la sentivano di andare in giro a chiedere i soldi, si unirono a quelli che in genere nei giorni festivi andavano a pescare, andarono a pescare tutta la notte e poi il giorno dopo vendettero il pesce dando il ricavato al comitato.
Altri operai (questo sembra una cosa secondaria, invece è importante), presero il treno per andare a convincere nei paesi vicini gli operai, perchè non entrassero in fabbrica; perchè se qualcuno avesse ceduto avrebbe portato dietro di sè gli altri. Soltanto tre entrarono in fabbrica quando lo sciopero era già avanzato, ma gli operai capirono — anche se non giustificarono — il loro gesto, perchè erano entrati dietro raccomandazioni familiari di un certo tipo. Verso la fine della lotta si andò spesso nelle case degli operai per convincere anche la moglie e i familiari. Quando si è arrivati alla fine dello sciopero, si è costituito un altro comitato; l'abbiamo chiamato « comitato di assistenza morale tra gli operai ». Questo aveva il compito, negli ultimi otto-dieci giorni, di far in modo che il morale non venisse meno, nel momento decisivo. Ormai si era arrivati alla quarta settimana di sciopero. Il padrone mandava lettere a casa: in una si diceva che alla scadenza del periodo di prova gli operai in lotta non sarebbero stati riassunti. Pertanto parecchi operai che lottavano, in pratica erano licenziati. E nel corso della lotta scadeva via via il periodo di prova per altri operai che erano automaticamente licenziati. In un'altra, comunicava agli operai che due dei proprietari dovevano andare in America e non sarebbero tornati che dopo venti giorni come minimo, e che la trattativa di conseguenza non si sarebbe potuta avere prima del ritorno dei due soci. Agli operai questo apriva una prospettiva di altri venti giorni di lotta (in un certo senso imposta dal padrone) a cui forse non avrebbero saputo resistere. Allora il comitato di assistenza morale mandò una lettera ai familiari degli operai in risposta a quella padronale: lettera che, se pur cruda nella sua realtà, richiamava la moglie e i familiari alla solidarietà con la lotta, responsabilizzandoli. Si sono fatte poi molte manifestazioni di vario tipo: siamo andati con i cartelli per la città, abbiamo fatto una manifestazione rionale, siamo andati dal prefetto, nel rione abbiamo girato con i cartelli sandwiches.
Abbiamo tenuto duro, così a un certo momento siamo riusciti a

trattare: le trattative sono durate quasi tutta la notte, e gli operai sono rientrati in fabbrica con la testa alta.
Hanno anzi deciso di rientrare soltanto dopo la firma del verbale, ossia hanno aspettato che le trattative fossero concluse. Gli accordi sono stati firmati fuori della fabbrica e poi gli operai sono entrati. Si è firmato in effetti un verbale che ha aperto nuove prospettive, che ci darà la possibilità di risolvere molte questioni che dipendono dal potere degli operai.

L'accordo dice questo:
— riconosciuto il cottimo attuale non più soddisfacente alla situazione aziendale la direzione si impegna a crearne uno nuovo con la C.I.;
— si annulla il cottimo precedente;
— l'accordo firmato in aprile si ritiene superato fino al nuovo accordo;
— Gli operai licenziati sono stati riassunti;
— Gli operai nuovi assunti, finito il periodo di prova di tre mesi, avranno il cottimo in uso tra gli operai già in fabbrica.
— concesso un anticipo di 25.000 lire a tutti gli operai, anticipo che verrà sistemato con l'accordo del nuovo cottimo.

Quale giudizio diamo di questa lotta?
È stato il risultato della attività e degli orientamenti che il sindacato si è dato dal '55 ad oggi.
È riuscito a dare la consapevolezza agli operai della loro forza, di che cosa vuol dire la forza unita degli operai; e il padrone contro questo non può far niente. Oggi l'operaio all'Emanuel non ha più paura, anzi, quando vuol far vedere che si sente libero, dice « giugno '61 ». Così quando parla di qualche pezzo sballato, dice: « è la produzione del giugno '61 » (la produzione fatta dagli operai crumiri).
Finito lo sciopero gli operai hanno constatato che non hanno più paura, però dicono: il padrone non sta con le mani in mano, infatti si sta già organizzando: intanto continuano le assunzioni e in questo modo crea altre sezioni e la possibilità che gli operai vengano divisi, ecc. Siccome queste cose, anche se non sono ancora in atto, gli operai le prevedono, i dirigenti sindacali in fabbrica cercano di aiutare la preparazione di alcuni elementi emersi durante la lotta: perchè durante le lotte si fanno avanti sempre operai che prima pareva che non avrebbero mai fatto niente.

Del resto siamo del tutto convinti che se gli operai anziani sono stati gli organizzatori della lotta, i giovani sono stati l'anima di essa, perciò il nostro orientamento è di dare ai giovani più responsabilità e più autorità nel lavoro sindacale.

Dopo la riuscita della lotta il lavoro si è continuato in questo senso: abbiamo avuto delle riunioni periodiche con il sindacato; naturalmente in fabbrica i contatti sono giornalieri.

Noi pensiamo che con un collettore ogni 8-10 operai si abbia già un buon contatto. Infatti, il rapporto che può tenere il collettore è capillare, permanente all'interno della fabbrica, per questo ci siamo rifiutati alla soluzione del ritiro annuale o anche semestrale del bollino. Pensiamo che se l'operaio ogni 30 giorni, quando riceve la busta, mette da parte i soldi, e poi il giorno dopo li dà al collettore si crea un rapporto continuo.

Siamo poi decisi ad aumentare anche materialmente la capacità di lotta, formando una cassa di resistenza, che esprima la forza organizzativa degli operai; non si può contare sull'aiuto esterno e gli operai in fondo non se la sentono sempre di andare a chiedere aiuti; e in definitiva la raccolta dei fondi ha sempre dei limiti oggettivi: ora gli scioperi e le lotte durano sempre almeno 15-20 giorni, e già in partenza l'operaio sa che deve affrontarli e deve essere pronto a farlo. Anche così deve manifestarsi l'autonomia della classe operaia.

Per popolarizzare questa iniziativa abbiamo indetto un referendum. Abbiamo fatto presente tutto quello che si diceva nelle assemblee, cioè abbiamo richiamato agli operai le proposte che avevano fatto durante la lotta. Noi vogliamo sapere quanti operai aderiscono a questa iniziativa, perchè se sono pochi si rinuncia per ora alla cosa, infatti questo sarebbe un elemento di divisione specialmente durante la lotta: potremmo sentir dire tra operai: « tu fai lo sciopero perchè hai chi ti dà i soldi ». Per ora i lavoratori dovrebbero dare la loro adesione di principio. Abbiamo già preparato uno statuto, che poi sarà distribuito agli operai perchè vi apportino le modifiche che ritengono opportune. Comunque il referendum va già bene: finora abbiamo avuto l'adesione del 50%. Ci vorrà ancora del tempo per avere i risultati definitivi, allora, se la maggioranza degli operai sarà d'accordo, studieremo insieme le modifiche allo statuto e inizieremo tutta la procedura necessaria ad attuarlo.

Giorgio Gasparini **Il partito in fabbrica**

La RIV è una fabbrica dove il Partito Comunista ha sempre esercitato una funzione di guida. Vi è sempre stato un fortissimo Partito Comunista, dal quale è stata sempre decisa, sostanzialmente, la stessa azione rivendicativa, anche se — qualche volta — queste decisioni hanno avuto nella Sezione Sindacale Aziendale una copertura formale.

I comunisti hanno sempre deciso tutte le lotte, tutti gli aspetti rivendicativi delle lotte stesse. Questo occorre considerare parlando della RIV.

Questo non può essere considerato in sè un elemento negativo: la classe operaia alla RIV esprime un forte Partito Comunista quale strumento di lotta e di difesa dei propri interessi. È in sostanza la struttura del PCI che accoglie e interpreta le esigenze della classe operaia alla RIV.

Ma qui si apre il discorso sulla validità di una simile struttura nel momento in cui la classe operaia passa generalmente al contrattacco delle posizioni padronali, dopo aver largamente chiarito i rapporti fra partito e sindacato.

Può il PCI continuare a giocare lo stesso ruolo?

Prima ancora di dire « no perchè non è giusto » occorre dire « no perchè non è più in grado di assolvere a questa funzione ».

Il Partito Comunista è stato certamente l'elemento determinante nella lotta contro il padrone. Ma un sano organismo di fabbrica si è via via trasformato in strumento di resistenza passiva (ammesso che la resistenza non possa esser considerata un elemento di per se stesso attivo) sino a giungere alla incapacità di comprendere la realtà aziendale.

Questo significa che all'interno della fabbrica lo sforzo per conquistare i quadri dirigenti ad una nuova linea politico-sindacale-rivendicativa ha urtato contro questa reale degenerazione. Ragionando per assurdo, per meglio chiarire la portata di questo elemento, si potrebbe dire che, proprio dove migliore è stata la resistenza al padrone (dove cioè abbiamo salvato forza e strutture), maggiori risultano le resistenze ad una nuova linea politico-sindacale-rivendicativa a livello di fabbrica.

La lotta alla RIV non è stata la conseguenza diretta di una conquista del quadro dirigente di fabbrica ad una politica di ripresa;

è stata solo la conseguenza di una parziale conquista. Essa quindi non poteva che contenere numerosi elementi contraddittori, che non possono passare inosservati, magari nascosti nel quadro di una generale esultanza per il significativo atto di ripresa operaia. Questa è la situazione reale di cui bisogna parlare per rendere concreto il discorso sulla RIV.
La lotta ha avuto inizio con questi equivoci e nel suo svolgimento li ha mantenuti senza chiarirli. Mancando cioè la cosciente dinamica di una reale avanguardia organizzata, la lotta ha dovuto soggiacere a moltissime pressioni sulla cui natura di classe possono sussistere ampi dubbi (e che spesso contenevano esigenze quasi corporative).
Un esempio specifico: la lotta è nata nel reparto manutenzione, dove l'organizzazione era più debole. In generale i reparti utensileria e manutenzione hanno dato l'avvio a tutte le lotte; ma questa volta è stata la manutenzione (e non l'utensileria, dove la maggior parte degli operai è organizzata nel sindacato) a iniziare. Quindi è la protesta dei non tesserati, dei non organizzati, che ha convogliato i tesserati, le forze organizzate, alla lotta.
Ha avuto una sua funzione l'avanguardia tradizionale nel determinare la lotta?
Esaminiamo brevemente il reparto utensileria. Vediamo cos'è in effetti questa avanguardia. Troviamo qui molti elementi di grande interesse che possono risultare indicativi e generalizzabili. Questo anche perchè l'utensileria è sempre stata considerata il cuore del movimento operaio della fabbrica.
Sono presenti all'utensileria numerose posizioni critiche nei confronti del partito e della sua politica ufficiale, e nei confronti del sindacato. Le prime non vengono fuori con la facilità con cui affiorano le critiche al sindacato. E questo per ovvi motivi. Alla utensileria sono sorte tutte le grosse contraddizioni che sono tipiche di una struttura che ha resistito, che ha combattuto, ma che denuncia inevitabilmente una graduale forma di cedimento ideologico a diversi livelli. La politica padronale ha investito largamente il corpo del movimento operaio, deturpando i tratti delle organizzazioni di fabbrica. Il Partito Comunista alla utensileria presenta nel suo corpo i segni profondi di questa influenza.
Ci sono molti compagni che fanno lo straordinario per abitudine. Ci sono quelli che giocano dalle 2 alle 5 mila lire alla settimana per la SISAL, e altri aspetti tipici di questo genere. Molti operai

comunisti vedono la soluzione dei loro problemi (che sorgono nella fabbrica) al di fuori della fabbrica; così cercano una soluzione esterna, specialmente lo studio: geometri, ragionieri, scuole serali, ecc., con una tendenza all'abbandono della fabbrica. Questi elementi sono sicuramente indicativi. Se questa situazione viene messa a contatto con la tendenza dei lavoratori a rivendicare migliori condizioni di vita, a « muoversi », si giunge alla conclusione che il movimento potrà avvenire su un piano complementare « previsto » dal padrone.
L'operaio rimane imbrigliato nella politica del padrone se non sa contrapporre la « sua politica ». Le attuali strutture del movimento operaio nella fabbrica non sono in grado di ancorare la ripresa operaia ad una visione di classe.
È però troppo facile e semplicistico dire che tutto consegue al cedimento. Bisogna poter valutare i ritardi della nostra linea. Cosa impedisce una chiara ripresa politica della forza nella fabbrica? Sempre al reparto utensileria si può notare una generale tendenza allo scetticismo sulla utilità delle discussioni, dei dibattiti. La stessa parte « attiva » del PCI risente di questa atmosfera e anzi sovente è essa stessa a generarla. Perchè? Il PCI è ancora molto forte in questo reparto, esso riesce a realizzare notevoli risultati politico-organizzativi per quanto riguarda il tesseramento, il bollinaggio, le sottoscrizioni; e così dicasi per il sindacato. Contrariamente a quanto potremmo essere indotti a pensare, la sfiducia e lo scetticismo per le discussioni non si ripercuotono ancora contro le possibilità di ottenere buoni risultati organizzativi. Però cos'è che non va, che non gira, che non funziona? Anche in una situazione difficile si possono trovare i punti di partenza per ricostruire una prospettiva; perchè alla RIV stentiamo a mettere insieme un punto di partenza?
Occorre capire sino in fondo l'aspetto critico contenuto nella posizione di scetticismo espressa dai compagni. Essi infatti danno per scontato che è inutile fare « certe » discussioni. « Si sa come vanno a finire » dicono. « Parla poi quello che la sa più lunga e dice che tutto va bene nella misura in cui... ecc. ecc. ». Però questo significa che occorre mettersi a fare un altro tipo di discussione. I compagni sentono questa esigenza che però stenta a caratterizzarsi. Perchè?
Le critiche investono non solo la politica a livello di fabbrica, ma vanno più in là, investono la politica dei partiti e quella del sin-

dacato. Queste critiche contengono in genere il rimprovero per una politica che impedisce il pronunciamento della base operaia. E infatti questo è uno dei grossi difetti ancora presente nei rapporti fra partito e operai, fra sindacato e operai.
Manca comunque in quasi tutti i compagni la consapevolezza della portata di queste critiche, e manca quindi la volontà di portarle alle loro dirette conseguenze.
Sia chiaro, questa protesta contro la mancanza di libertà nell'espressione della volontà operaia non è tutta da considerarsi positiva, perchè le degenerazioni politiche hanno prodotto una certa tendenza a mitizzare la democrazia sicchè si generalizza questa esigenza anche in modo deformato, fino a portare a conseguenze negative.
Nella lotta, ad esempio, ci sono stati episodi di vivo contrasto: quello sulla opportunità di portare in discussione esclusivamente le rivendicazioni per la 1ª e la 2ª categoria. Qui è interessante considerare sino a che punto il mito della « volontà operaia » abbia influenzato una linea rivendicativa, che si è ridotta (per questa esigenza) di peso e di qualità, sino ad assumere le caratteristiche di pura rivendicazione salariale. Questo modo artificioso di ricercare una soluzione denuncia un grosso difetto di impostazione: non si ha, cioè, una visione completa dei problemi aziendali; è prevalsa una visione esclusivistica, corporativa. È indicativo il disinteresse per rivendicazioni di fondo come l'orario di lavoro, che coinvolgono una maturità nel modo di concepire la « condizione operaia ».
Si può portare ancora un esempio: il grosso difetto dei delegati di reparto, delle varie commissioni che si sono formate durante la lotta è che non davano la giusta indicazione, non erano strumenti per decidere la lotta, ma soprattutto strumenti di pressione per far valere una valutazione esclusivistica. Queste commissioni infatti si sono formate non per elezione ma attraverso una ricerca di uomini il meno possibile sospettabili di comunismo o di « fiom-ismo ». C'è stata quindi una ripresa della combattività contro il padrone, ma anche, contemporaneamente, una maturazione di orientamenti che nascono da una errata visione della funzione del sindacato.
Esiste infatti una larga confusione sui compiti del sindacato. Questo è anche dimostrato dal permanere di una sovrapposizione di compiti fra partiti e sindacato, ma è assai indicativo prendere in considerazione il concetto che molti compagni hanno del sin-

dacato. Anni di divisione sindacale, di polemiche anti-FIOM, di accuse sulla non autonomia del sindacato dai partiti politici, anni di duri attacchi hanno prodotto fra i compagni una specie di « complesso della cinghia di trasmissione ». Tutto viene fatto e detto per « dimostrare » la nostra autonomia (potenza della suggestione). Il sindacato quindi deve essere autonomo, e poi, inevitabilmente, apolitico! Vi sono state riunioni in cui compagni comunisti hanno sostenuto il « sindacato-servizio » caldeggiato a suo tempo da qualche buon socialdemocratico del PSI.
Anche le assemblee dei lavoratori, che sono state essenzialmente un fatto democratico e di unità, contenevano questi elementi di equivoco. Sono state sì un « momento » importante, ma ancora una dimostrazione di come un fatto democratico possa ancora non essere un fatto di classe.
La conclusione della lotta, avvenuta con l'accordo separato di CISL, UIL, LLD, Indipendenti RIV, che si erano assunti l'impegno di non firmare senza consultare preventivamente l'assemblea, ha lasciato dei grossi equivoci sulla natura stessa della funzione del sindacato e della possibilità dei lavoratori di essere loro stessi quelli che decidono. Cioè, la strategia padronale dell'accordo separato si è inserita in modo determinante nella lotta.
L'indicazione di rivoltarsi contro l'accordo separato ebbe larga adesione. Però si dovette far rientrare la lotta per non impegnare i lavoratori in una battaglia frontale contro il padrone in condizioni di relativa forza. Anche qui vi furono delle incomprensioni, e si rafforzò la tendenza a vedere nella FIOM i caratteri paternalistici. La decisione di rientrare in fabbrica dopo l'accordo separato è stata presa in assemblee esterne alla fabbrica, limitate nel numero dei partecipanti; ma si rivelò una ben giusta scelta del gruppo dirigente della fabbrica.
La resistenza ha avuto il merito di sconfessare l'accordo separato; essa contiene però elementi di critica profonda nei confronti della direzione della lotta, che non era certo adeguata agli interessi operai. La critica degli operai si è espressa in buona parte in modo « qualunquistico » e non positivo; ma questo stesso fatto era una conseguenza di una politica sbagliata del movimento operaio, quella che dice che « uniti nella lotta si vince », « uniti nella lotta battiamo tutti », mentre sappiamo che questo non basta, e che è su un terreno politico chiaro che deve svilupparsi l'azione che si realizza nella fabbrica.

L'autonomia operaia nei giovani

La conclusione negativa della lotta sviluppatasi nel giugno-luglio '60 alla Savigliano — che pure aveva visto realizzarsi una forte unità operaia e una combattività notevole manifestata nelle assemblee e concretatasi in 12 giorni di sciopero — ha avuto una ripercussione immediata all'interno della fabbrica riproducendo la situazione antecedente la lotta e creando le condizioni per un aggravarsi delle contraddizioni proprie della azienda.
Questo è accaduto in effetti poichè i membri di C.I. e gli operai organizzati nella FIOM, che avevano portato avanti una lotta che poi è stata definita « di avanguardia » nella situazione torinese, non hanno saputo analizzare criticamente le cause della sconfitta operaia e creare le condizioni per una ripresa dell'attività all'interno dell'azienda.
Venendo a mancare una prospettiva comune di lotta, gli operai hanno trovato una soluzione individuale ai loro problemi e si sono adeguati inevitabilmente alla politica padronale: per supplire ai bassi salari hanno aumentato le ore straordinarie, ma parallelamente riducevano i margini di questa soluzione (che in definitiva non è tale), cresceva il loro isolamento e si acutizzavano i problemi e le contraddizioni che la lotta aveva lasciato insoluti.
È in questo quadro che si deve situare l'attività svolta da alcuni giovani sul piano della ricerca dei contatti, del dialogo e della discussione di cui sentivano la mancanza all'interno della fabbrica, che li ha portati, nel giro di pochi mesi, alla creazione — avvenuta in modo completamente autonomo — di un gruppo che, proprio in un momento di stasi (se non addirittura di riflusso) dell'azione operaia nella fabbrica, si proponeva di allargare la discussione a tutti gli operai. La prima iniziativa presa da questo gruppo è stata la pubblicazione di un giornale intitolato, appunto per questo, « Dibattito in fabbrica ».
Dalla lettura dell'articolo di prima pagina del giornale, e dagli interventi (tratti dal testo stenografico della riunione del 14 giugno) che riportiamo qui di seguito, si può avere un quadro abbastanza indicativo di quanto di nuovo si registra alla Savigliano.

« *Vogliamo presentarci ai lettori di questo foglio che chiameremo presuntuosamente giornale col chiarire immediatamente che questa non è opera di nessuno al di fuori dei lavoratori della Savigliano, in quanto ha l'intenzione di diventare l'essenza dei loro pensieri e dei loro bisogni.*
Il gruppo giovanile che si è costituito recentemente ha deciso che la prima iniziativa da prendersi per portare avanti il lavoro che si è proposto era appunto la ricerca di un colloquio vivo tra i lavoratori onde raggiungere quella unità di forza che ci è necessaria per fare in modo che la nostra voce sia sentita sempre maggiormente da tutti coloro che sono interessati ai nostri problemi.
Intendiamo rendere noto e dire ciò che finora è stato discusso da pochi giovani, in modo da ampliare il più possibile la nostra conoscenza reciproca con un tentativo di analisi dei problemi.
Esiste alla Savigliano un malcontento generale che la Direzione fa il possibile per attenuare.
Questo malcontento non viene manifestato con proteste unanimi anche se avremmo dei validi motivi per poterlo fare. E' nostra opinione che siamo giunti attraverso gli anni passati ad un nuovo modo di vedere il rapporto di lavoro esistente tra padrone e lavoratore. Siamo giunti secondo noi ad una maturità che per quanto non sviluppata, supera la politica tempo addietro svolta nell'azienda. Secondo noi il lavoratore SNOS, particolarmente il giovane, si è reso conto di come non basti più l'aumento salariale, piccolo di solito, o anche di una certa entità, come è stato ottenuto recentemente da qualche azienda con gli ultimi scioperi, si è reso conto che i premi « una tantum » piccoli o grandi che siano, non sono sufficienti che a umiliare l'operaio che si vede concessa un'elemosina chiamata premio.
Con che criterio diamo questo giudizio?
Se andiamo indietro con gli anni vediamo che la Savigliano è sempre stata alla testa delle lotte operaie e che era arrivata ad ottenere conquiste che oggi vediamo come traguardi molto lontani (indicheremo come esempio i Consigli di Gestione). Eppure, dopo la crisi che tanti vedono legata in un certo senso appunto a queste conquiste, noi siamo arrivati ad avere una classe operaia esausta e sfiduciata da 12 *giorni di sciopero dell'anno scorso, per cui ora cerchiamo di supplire alla scarsa retribuzione lavorando parecchie ore al giorno in più del normale con altra notevole soddisfazione dei nostri padroni.*

Vediamo ora tante aziende in sciopero, assistiamo a un fermento, ad una lotta operaia continua in tutti i settori. Noi non abbiamo il coraggio di muoverci? Oppure non crediamo più all'utilità di queste cose?
Non crediamo si possa rispondere a queste domande che facendo un'analisi della storia della Savigliano dalla Liberazione ad oggi confrontandola con quella delle altre Aziende.
L'esperienza attraverso la quale è passata la Savigliano è quella, secondo noi, che stanno provando le aziende oggi in lotta, con la differenza che quella ci ha portato all'attuale indesiderabile stato di cose, mentre queste potranno e dovranno evitare una simile conclusione; proprio perchè non deve esistere una conclusione come non devono esistere punti di arrivo, ma semplicemente un cammino da percorrere, un lavoro continuo da svolgere.
Probabilmente l'errore della Savigliano di allora è stato appunto quello di credere che la classe operaia possa fermarsi dopo che ha raggiunto certe conquiste.
Mentre l'errore dei dirigenti dei partiti operai e del sindacato è stato quello di non aver saputo indicare con chiarezza a che cosa si doveva andare incontro e che cosa si doveva pretendere.
Si può arrivare in questo modo a rispondere alle domande che più sopra ci siamo posti.
Noi il coraggio ce l'abbiamo, ma lo vogliamo usare perfettamente convinti di come lo usiamo; noi crediamo all'utilità della lotta ma vogliamo che sia svolta con un criterio di organizzazione ed una maturità di pensiero che tutti, più o meno, espressa bene o no, sentiamo di avere; vogliamo che i dirigenti non siano più una classe, ma siano una parte integrante di noi.
Questo perchè noi siamo convinti che il potere nelle fabbriche non si ottiene quando si è ottenuto un buon salario. Ne abbiamo un chiaro esempio alla FIAT dove relativamente alle altre aziende si hanno buoni salari.
E' nostra opinione che si possa e si debba ottenere il potere nelle fabbriche già prima che il miglioramento economico, anche per ottenere il miglioramento economico semplicemente. E per potere intendiamo il diritto di discutere con parità di importanza tutto ciò che interessa l'azienda e il lavoratore. Solo un'organizzazione interna che, attraverso colloqui tra noi, ci permetta di chiarirci le idee e di arrivare a far rispettare quella dignità che molti di noi non si rendono più conto d'avere, può fare in modo che anche quelli che ora chiamiamo padroni do-

vranno ammettere quanto sia ormai sorpassato e anacronistico l'attuale governo d'azienda ». [Giorgio Zanini]

Resoconto verbale di una riunione tra giovani operai e sindacalisti - 14 giugno 1961

Z. Intanto dobbiamo chiarirci perchè facciamo questo, chiamiamolo, « comitato di giovani ». Prima di tutto noi sappiamo che stiamo tutto il giorno in fabbrica, ma lì non parliamo. O perlomeno, non possiamo discutere. In fabbrica abbiamo la C.I. Sappiamo che la C.I. ha dei limiti naturali, però la nostra si limita solo al tesseramento, o richieste salariali: « vogliamo dieci lire di più; facciamo sciopero » e non fa altro. Nella fabbrica invece ci vuole un gruppo che discuta i problemi politici. Per questo allora cominciamo a fare un gruppo che discuta i nostri particolari problemi, poi si vedrà di estendere la cosa.
Intanto, cominciamo con delle iniziative che tocchino un po' tutti gli operai: per esempio, un giornale aziendale fatto da noi. Poi anche degli incontri con dei giovani di altre aziende che avranno in genere dei problemi simili ai nostri. E poi cerchiamo *la discussione* con gli anziani; dove noi vediamo qualunque cosa di nuovo e dove loro non la vedono.
Si potrebbe in seguito toccare qualche piccola fabbrica dove manca completamente l'organizzazione operaia. Vediamo se ci vengono in mente altre cose, e quello che ci sembra importante fare subito.

F. Dobbiamo discutere la nostra condizione interna. Per ora non si tratta di decidere uno sciopero, si tratta di discutere la possibilità di avere un potere nella fabbrica.

Z. Se siamo forti può darsi che non ci sia nessun bisogno di uno sciopero per ottenere quello che chiediamo. Le battaglie si vincono con un rapporto di forza, con o senza sciopero.

Un sindacalista. Il primo consiglio che vi do è quello di difendere l'autonomia del vostro movimento dagli organismi tradizionali almeno per ora, nel momento in cui state iniziando il vostro lavoro. Cercate di sviluppare tutti i rapporti tra i giovani e con il maggior numero di essi, in modo da rappresentare realmente qualche cosa di nuovo non solo per la Savigliano ma anche per le altre fabbriche della zona. Noi abbiamo oggi una

organizzazione, all'interno delle fabbriche, ormai vecchia, e che per molti versi non corrisponde più alle esigenze dei lavoratori. Anche nel giornale che avete deciso di fare riflettete questo orientamento, cercate di essere autonomi in tutti i sensi.

Z. Per fare un buon lavoro ora dobbiamo pensare a trovare un certo gruppo che si prenda un certo tipo di responsabilità. Tutti noi siamo impegnati direttamente, ma dobbiamo allargare la nostra cerchia e dare delle responsabilità anche ad altri.

R. Per cominciare io direi intanto che dobbiamo stabilire in punti il perchè di quello che dobbiamo fare. Tante volte restiamo senza risultati perchè quando abbiamo fatto la cornice non abbiamo il quadro. Adesso dobbiamo pensare a questo: le risposte verranno quando saremo in tanti, ma le domande bisogna stabilirle adesso. Allora, cosa dobbiamo fare per prima cosa? Anche il giornale dovrà venire quando avremo già delle cose da dire: cosa ne pensiamo della struttura della fabbrica in cui lavoriamo? Perchè non va bene? eccetera. Ad esempio vediamo il menefreghismo verso le organizzazioni; viene da una politica sbagliata, ma quale è la politica giusta?
Intanto dobbiamo cominciare a dire le nostre opinioni sulla vita interna alla Savigliano: cosa può guadagnare un operaio lì dentro, perchè guadagna poco, e così via.

M. Queste cose le abbiamo già dette anche nelle altre riunioni, ora dobbiamo cercare di agire per farci una strada tra gli operai. Si potrebbe fare subito il giornale di cui parlava Z.

Un sindacalista. I problemi trattati sul giornale devono essere problemi che appassionano. Bisogna dare un orientamento in generale, decidere gli argomenti.

F. Un argomento per noi apprendisti è la qualifica. Qui ci sono tanti aspetti da vedere. A volte vengono assunti operai che hanno fatto altri lavori, del tutto diversi dal nostro. Gli si dà la qualifica, mentre hanno molto meno esperienza di noi. Non si vede perchè non dovrebbero passare noi di qualifica e assumere altri apprendisti, invece di assumere degli operai che hanno tutto da imparare. Poi legato alla qualifica troviamo il problema degli spostamenti: spesso quando uno è giunto a essere in grado di avere la qualifica lo spostano a un lavoro dove comincia da capo e di nuovo deve aspettare la qualifica.

Ci sono poi le bobine: gli apprendisti fanno quelle più difficili e gli operai a volte fanno il lavoro degli apprendisti: cioè le bobine piccole.
Per gli apprendisti c'è anche il problema dei salari e la situazione contrattuale. In alcuni reparti, per esempio al 4° dove c'è il maggior numero di apprendisti, devono dare la produzione minima del 50%, in altri reparti fanno il lavoro del manovale; comunque la produzione devono darla sennò li minacciano di non dargli la qualifica.
Poi c'è il premio: gli apprendisti non hanno premio. C'è un premio speciale di 1000 lire al mese che prendono quattro o cinque apprendisti in tutta la Savigliano. Gli aumenti li prendono sempre gli stessi. Ci sono anche le ore straordinarie. Non si rifiutano mai di fare quello che chiede il padrone, anzi. Si potrebbe anche fare il rapporto tra le ore ad economia e a cottimo, che giungono fino a differenze di 30 lire-ora. Insomma cose da tirare fuori ce ne sono tante...

R. Sì, però uno isolato non può far valere le sue opinioni, e lì praticamente sono tutti isolati: quando c'è lo sciopero la voce si fa unica, ma di fronte a tutti questi aspetti resta l'elemento isolato. Lo scopo del nostro movimento io penso che dovrebbe essere quello di dare forza all'individuo in modo che possa far valere le sue ragioni. Naturalmente in certi casi uno va solo, ma se è sicuro di avere dietro l'appoggio degli altri, può parlare con più forza.
In questo modo poi sappiamo che si può discutere con i compagni, vedere con loro come agire in futuro, decidere una prospettiva comune. Tante volte uno si trova di fronte a un punto interrogativo, c'è qualcosa che non va ma non si riesce a vederla bene. Adesso ci si può riunire con gli altri e mettersi lì a discuterne. Insomma secondo me deve essere una società in cui ognuno può dire la sua: si tratta in sostanza di creare dei problemi.

[*Questo «verbale» riporta solo sommariamente e parzialmente la discussione che si è svolta. Mancano nel verbale gli interventi degli esponenti del Movimento Giovanile Socialista e della Federazione Comunista Italiana: essi hanno portato il saluto e il plauso delle loro organizzazioni, hanno proposto alcuni volantini di solidarietà con altre fabbriche in lotta e alcuni incontri*

con altri gruppi di giovani, augurandosi che iniziative del genere si moltiplichino. In una riunione seguente hanno inoltre mostrato alcune perplessità sull'impostazione dell'articolo di apertura del giornale, in particolare per quanto riguarda le critiche alla politica delle organizzazioni del movimento operaio. Nella stessa riunione è poi emersa, da parte di alcuni giovani della Savigliano, la preoccupazione per l'eventuale moltiplicarsi di volantini di solidarietà, e l'insistenza per forme più efficaci e meno «esterne» di comunicazione con i compagni di lavoro.]

Una riunione alla Camera del Lavoro

La C. I. della Savigliano sta preparando una piattaforma rivendicativa per la ripresa della lotta che l'anno scorso si era chiusa senza che per i problemi di fondo si fosse ottenuta alcuna soluzione.
A questo scopo si è tenuta una riunione alla CdL di Torino, il 28 luglio, a cui hanno partecipato, oltre ai tre membri della FIOM, un giovane del gruppo di cui si è parlato nelle note precedenti, e due sindacalisti: Fernex e Coha.
La riunione — seguita a quella delle C.I. dell'azienda di Torino e di Savigliano (paese in provincia di Cuneo) nella quale si era proposta una linea comune per la ripresa della lotta e un'azione coordinata fra i due stabilimenti — doveva partire dall'analisi già fatta per stabilire nei dettagli il lavoro da svolgere per superare le difficoltà e le resistenze riscontrate nell'azienda torinese.
La discussione si è sviluppata attorno all'intervento di Coha, che ha individuato nell'abitudine acquisita dai lavoratori a fare regolarmente 60 ore settimanali e nella tendenza ad aumentarle, la causa principale dell'isolamento degli operai e della «difficoltà a iniziare con essi una discussione su cui farli muovere».
I membri di commissione interna hanno ripreso questo tema, dando un quadro abbastanza chiaro della «chiusura» che essi trovano all'interno della fabbrica quando «portano gli operai su questo argomento». E' opportuno seguire il filo del loro discorso per vedere il problema dal loro angolo visuale: «Bisogna far comprendere agli operai che i soldi che guadagnano ora lavorando 60 ore alla settimana, li devono guadagnare con 48 ore. Se lo capiranno sarà già per noi una grossa vittoria. Ma ci sono delle grosse difficoltà. Gli operai da questa parte non sentono. Io

ho già tentato di fare questo discorso, ma come si fa a convincere un operaio che porta a casa centomila lire a rinunciare agli straordinari e trovare metà paga nella busta? Poi per far fronte a questo dovremmo chiedere un forte aumento della paga. Non è mica una cosa da niente ».
L'altro membro di C.I. chiarisce meglio i termini della questione: « Devo dire subito che io con questa propaganda contro le ore straordinarie mi sto rendendo impopolare. Finora, anche se si diceva come la pensavamo sui vari problemi, c'erano dei rapporti amichevoli con tutti. Ora siamo arrivati ai ferri corti, perchè gli operai ti dicono: 'facciamo queste ore straordinarie finchè ci sono'. Così lavorano in ogni ora che hanno libera, e non c'è verso di fargliela capire. Soltanto rompendogli la testa puoi farglielo entrare dentro. Ci sono alcuni che sono degli sporchi egoisti, e proprio quelli che hanno meno bisogno, che hanno chiesto alla Direzione di poter lavorare durante le ferie, rinunciando ad esse. Non parliamo poi delle giornate festive, che vengono pagate il doppio. Ma non soltanto ci roviniamo i rapporti in fabbrica, anche la FIOM si sta rendendo impopolare con questa politica. Se noi parliamo come membri di C.I. le cose peggiorano: ci dicono che loro devono lavorare per vivere e ci fanno la predica come appartenenti alla FIOM. Sembra che vogliamo metterci contro i loro interessi. Io mi sono sentito anche dire: "un'altr'anno a te il voto non lo do più".
« Forse una soluzione sarebbe fare una grossa campagna — interessare anche la magistratura — insomma fare qualcosa di grosso che li smuova un po', perchè ormai si è arrivati al punto che le 60 ore sono diventate l'orario normale, mentre si fanno già con facilità le 70 ore e alcuni hanno toccato anche la punta di 90 ore di lavoro in una settimana ».
Intorno al tema delle ore straordinarie, vengono collegati via via altri problemi che devono essere affrontati con urgenza, e affiora, prima con incertezza, poi in modo rilevante « il problema dei giovani » che « è per noi in definitiva — dice un membro di C.I. — un problema di eredità ». « Se questi giovani ci sono — riprende Coha — si facciano vedere. Hanno fatto un giornale senza che noi ne sapessimo niente, e va bene!, noi approviamo questa iniziativa, ma vorremmo che si responsabilizzassero: partecipino alle nostre riunioni. Possiamo vedere insieme quali sono i loro problemi. Noi non li abbiamo dimenticati, infatti abbiamo preso in esame anche la qualifica per i giovani ».

A questo punto — poichè la discussione ha occupato buona parte del tempo disponibile, si chiede a Fernex di esprimere la sua opinione.
Interviene Fernex dicendo che « in definitiva, ha poche considerazioni da fare » e « ritiene opportuno precisare solo alcune cose ». Ci pare valga la pena di riportare per esteso le « precisazioni » da lui fatte, con le quali viene chiusa e considerata esaurita la discussione: « Questa riunione non è soltanto una ripetizione di quella avvenuta tra le C.I. a Savigliano, ma direi che ci porta addirittura più indietro. Là si era almeno impostata una traccia di discussione e di propaganda, mentre oggi siamo tornati sul piano della denuncia. E su questo, anzi, devo dire che dobbiamo liberarci in modo definitivo dai timori che nascono da una visione falsata della situazione. Per far questo dobbiamo intanto dare una valutazione della lotta dell'anno scorso, che nasca da un ripensamento serio: la lotta non è stata fatta su un contenuto salariale, ma per una riforma strutturale, ed ha giocato un ruolo di avanguardia in quella che era allora la situazione torinese. Quindi bisogna esaminare l'esperienza di quella lotta in modo critico, non costruendo nessuna idea preconcetta e non usandola come alibi per l'attuale passività e sfiducia dei lavoratori, poichè noi abbiamo visto come in quella lotta si sia manifestata una unità operaia molto avanzata e una combattività malgrado nell'azienda esistessero già le condizioni che denunciamo oggi come ostacoli: c'era il problema delle ore straordinarie (anche se meno rilevante di ora), il problema dei tempi, della liquidazione, il problema dei giovani, ecc.
Noi abbiamo condotto una battaglia con risultato generale negativo, poichè non si sono conquistate posizioni avanzate da cui partire dopo: però non abbiamo tenuto conto che la Savigliano si è trovata a reggere sulle sue spalle tutta la resistenza del padronato torinese a queste rivendicazioni: non ha avuto la forza per reggere, ma dopo la Savigliano altre lotte di questo tipo hanno portato al successo. Quindi il giudizio sulla sconfitta non va disgiunto dalla valutazione della situazione che c'era in quel momento a Torino. Nella fabbrica c'era il malcontento — infatti lo sciopero è stato iniziato spontaneamente dagli operai — che si è fuso a un certo momento con la linea nuova che noi, come sindacato, stavamo costruendo da mesi. Ora, non si può dire che con la sconfitta il malcontento sia stato riassorbito, semmai è cresciuto. Noi dobbiamo avere la capacità oggi di inserire

su questo malcontento una linea avanzata come quella dell'anno scorso, ma farla nascere nella fabbrica, in modo che sia adeguata alla situazione della Savigliano. Ecco come dobbiamo superare la fase della nostra confusione. Noi abbiamo bisogno di un dibattito fra i lavoratori, abbiamo bisogno che si accentui la polemica contro di noi da parte di quegli operai che fanno un numero così enorme di straordinari, non dobbiamo preoccuparci di quelli che dicono « il voto non te lo do più » perchè se ci muoviamo su una via giusta non si perdono gli operai. Questo permetterà ai lavoratori di fare una scelta effettiva sulla nostra linea. Non dobbiamo avere paura delle minacce, dobbiamo invece suscitare una discussione accesa: è proprio in questo modo che arriveremo a una soluzione radicale.
Questa dovrebbe essere l'ultima volta che ci diciamo queste cose, da ora in poi dobbiamo pensare a come organizzarci per fare attuare la nostra linea di lavoro, e per avere un contatto effettivo con gli operai, con gli strumenti che abbiamo e con gli strumenti che i giovani si sono creati. I giovani devono continuare a porsi in modo autonomo il problema di come affrontare con i lavoratori i temi della condizione operaia alla Savigliano. Ma naturalmente il lavoro andrà pianificato attraverso impegni e disegni precisi per poter avere sempre una idea chiara del lavoro che svolgiamo. Soltanto, non bisogna riversare sulle spalle dei lavoratori le cause della situazione che c'è oggi alla Savigliano e vedere nella sfiducia e rinuncia che oggi troviamo in essi, la impossibilità di fare qualcosa. Questo lavoro che iniziamo vuole soprattutto superare l'isolamento al quale ci siamo condannati. Per questo vorrei dire ai giovani (non come un consiglio che cada dall'alto) che il distacco che noi oggi troviamo tra i compagni più avanzati, organizzati nella fabbrica, e gli altri operai, non deve ripetersi tra i giovani e nel loro giornale ».

[*Questa documentazione sulla Savigliano è stata raccolta a cura di Liliana Lanzardo*].

ALCUNI DATI SULLE LOTTE SINDACALI A TORINO 1960-1961

Giovanni Alasia

Osservazioni preliminari

Può forse apparire azzardato o comunque affrettato lo sforzo per ricavare dalle recenti lotte a Torino (e nella provincia) un bilancio che sia indicativo per l'intero movimento operaio, per il sindacato ed i partiti. Sulla impostazione, sul carattere e sui contenuti delle lotte, sulle implicazioni di metodo ed organizzative, sulla portata dei risultati raggiunti è aperto il dibattito nel movimento operaio; si tratta in effetti di lotte recenti o in corso, la cui portata (se non ci si vuole limitare alla valutazione quantitativa delle conquiste salariali e normative) deve giungere ancora a più completo svolgimento ed avanzati sviluppi; in secondo luogo, la valutazione di questa fase di lotte va pure posta in riferimento ad una nuova e mutevole linea lungo la quale — anche non senza scosse e interne differenziazioni — si va attestando il padronato. Una linea, cioè, non più di rigido blocco e di rifiuto ad accedere ad ogni rivendicazione che dava un senso politico e di movimento anche a limitate conquiste economiche — ma una linea di relativa mobilità volta ad impedire che mutino i rapporti di forza assorbendo le spinte nei margini di certe concessioni.
Questi appunti si prefiggono dunque di servire da « guida » alla lettura dei dati che seguono e d'aiutare il dibattito su taluni degli aspetti più attuali che sono in discussione.

Un primo fondamentale elemento sul tema del rapporto fra azione a livello di settore e azione aziendale o di gruppo ci viene offerto dalle lotte che nella nostra provincia hanno avuto svolgimento negli ultimi tempi.
In particolare l'inizio ed il successivo svolgimento di alcune di queste lotte, come quella dei CVS nel settore cotoniero (partita dai cardatori dello stabilimento di Perosa ed estesasi poi agli altri stabilimenti), della Magnadyne, della Viberti, della RIV (partita

dagli operai specializzati), la più recente dell'Aspera Frigo, la stessa lotta della Michelin, (che ha avuto una lunga preparazione con l'inizio delle agitazioni al reparto VD), ancora alcune agitazioni limitate a taluni reparti alla FIAT, offrono la palese dimostrazione, non solo d'una azione che partendo dall'azienda investe o tende ad investire il settore — per cui la politica di settore non è qualcosa che si cala dall'alto in modo indifferenziato per generalizzare una rivendicazione — ma anche che alla ricomposizione unitaria della maestranza si giunge attraverso la precisazione degli elementi differenti nella condizione operaia. Proprio queste lotte insegnano, cioè, come nell'azienda moderna la ripresa dell'azione operaia non si può avere se non cogliendo gli elementi di differenziazione presenti nelle unità elementari del processo produttivo, individuando tali elementi, dibattendoli, partendo da essi per ricreare il nesso unitario che collega l'intera maestranza. A Torino, del resto, ove sull'insieme del movimento operaio pesa notevolmente il fatto che la ripresa sindacale non è passata nelle grandi aziende monopolistiche, proprio in questi complessi i sintomi e le manifestazioni più avanzate nascono appunto dalla protesta per situazioni specifiche ed omogenee di determinati gruppi di lavoratori.
Fuori da questo orientamento — che ha implicazioni sul terreno dei metodi di direzione ed organizzativi, di cui parleremo più avanti — la stessa azione aziendale ed a maggior ragione quella di settore rischiano di restare nei termini d'una rivendicazione e denuncia generiche, non incoraggiano quindi le forze protese per lo sviluppo dell'azione. Rispetto a questo orientamento si misura anche la reale democraticità del sindacato, concepito non come « agente contrattuale » al quale si assegna una funzione di vertice, ma come organizzazione di lotta che rifugge da ogni concezione paternalistica nello sviluppo dell'azione. La elaborazione di massa della politica del sindacato, la elaborazione fatta attraverso i canali elementari, che colga e solleciti gli elementi di spontaneità, i bisogni nati da un complesso ed articolato procedimento produttivo e tecnologico nelle aziende — solo questo riesce a colmare i vuoti di conoscenza, consente di individuare quei problemi o gruppi di problemi rispetto ai quali è già matura una carica ed una tensione operaia per risolverli. L'accusa di « spontaneismo » è qui gratuita, poichè non sono affatto gli elementi di consapevolezza, e di direzione cosciente, che vengono posti in ombra; è anzi questo l'unico modo per dare veramente forza alla

« direzione cosciente ed organizzata », per fondere l'impegno sistematico in essa coi reali modi di intendere e di sentire degli operai. Nelle nostre organizzazioni si accusa di spontaneismo ciò che appare *estraneo*, per il solo fatto che non abbiamo avuto la sensibilità di coglierlo. Non intendiamo affatto negare l'importanza — confermata del resto dallo sviluppo di imponenti lotte — dell'azione generale impostata sul piano di categoria e su quello di settore. Il problema è d'avere contenuti rivendicativi, modi e metodi che si incontrino con le spinte al livello di fabbrica, e non invece partire dal settore con impostazioni, che, per esigenze tattiche e di generalizzazione, deprimano i contenuti più avanzati presenti nelle aziende. Ci pare questa in fondo la vera funzione d'una direzione « cosciente » e democratica: nei contenuti e nei modi della sua azione sollecitare ed esaltare gli elementi più avanzati.

Tutt'altro che poche e occasionali sono le tentazioni — anche quando si parla e si è convinti di condurre un'azione articolata — di cadere in un'impostazione che di fatto non costruisce nè prepara in termini dialettici la lotta. A volte è il rapporto settore-azienda, concepito in modo deformato, che pone freni e limiti allo sviluppo delle lotte. Altre volte può essere ancora la stessa azione generale di categoria, l'azione contrattuale, quando essa di fatto viene vista in alternativa o assorbente dell'azione aziendale o di gruppo. Una recente dimostrazione se ne è avuta a Torino nelle incertezze per la lotta alla Farmitalia. La situazione della Farmitalia ci pare esemplare; alla tendenza che paventava nello sviluppo dell'azione aziendale un eventuale pericolo di frammentarietà rispetto alla più generale lotta di categoria per il contratto, si è opposta una minuziosa analisi delle condizioni di reparto, condotta con tecnica moderna e viva, con il contributo diretto dei lavoratori singoli o di gruppi. Essa è diventata via via l'elemento di mobilitazione per la possente lotta che è in corso. Uno studio del sindacato (che meriterebbe di essere conosciuto per esteso) dopo l'analisi delle condizioni specifiche contiene questo richiamo: « le rivendicazioni aziendali permettono un approfondimento delle rivendicazioni contrattuali che a loro volta costituiscono un punto fermo per un ulteriore passo avanti delle rivendicazioni aziendali ». Questa affermazione può apparire quasi superflua, giacchè — si può obiettare — è una acquisizione teorica che da tempo il Sindacato ha fatto. Eppure alla Farmitalia e per il sindacato chimici la precisazione era tutt'altro che superflua,

proprio perchè è su questo che verteva il dissenso. Del resto, in questa fase di lotte sindacali si ha sovente la prova evidente che, una volta acquisito sul piano concettuale un orientamento, esso poi faticosamente si afferma nell'azione.
Il giudizio sulla natura e sui contenuti dell'attuale pressione operaia, sul carattere e sugli elementi che determinano l'attuale spinta e che sino ad oggi hanno trovato una più pronta ricezione nel sindacato, è importante per la ricerca di una politica adeguata, una politica che colga le ragioni della protesta operaia.
Se si giudicano le attuali lotte sindacali come sovente accade — cioè come motivate dall'aspirazione al miglioramento delle condizioni di vita e dei rapporti di lavoro, ciò che comporta sul piano politico un diverso corso genericamente «democratico» —, si rischia di perdere di vista le ragioni più profonde delle lotte, che vanno invece ricercate nel grado di contrasti al quale l'attuale sviluppo della società ha portato, senza poterne dare una soluzione entro gli schemi attuali del potere. Non c'è stata lotta operaia — «economica» finchè si vuole, per dirla con una espressione abusata e semplicistica — che non abbia avuto ben presenti nella consapevolezza operaia i «contorni» di classe; nella quale la coscienza anche la più elementare del lavoratore non abbia sempre colto e individuato la figura del padrone come elemento antagonistico permanente, con la sua forza, col suo potere, con le mille condizioni ch'esso realizza in quanto padrone e forza politica. Nella coscienza operaia quella è la forza da battere; è la forza che si ripresenterà «domani», dopo aver chiuso anche «bene» una vertenza; rispetto a quella forza si possono avere momenti tattici, «battute» nelle quali non tutte le rivendicazioni economiche diventano conquiste. Ma l'importante è che la forza operaia non esca mortificata dai momenti tattici.
Non è quindi semplicemente l'attuale «congiuntura economica favorevole» che sta al fondo delle lotte operaie. Se fosse questa la ragione di fondo delle attuali spinte, esse potrebbero incontrarsi ed essere agevolmente assorbite dalla mobilità della linea padronale. Non è semplicemente il riformistico discorso: adesso che la torta è un po' più grande, datene un pezzo più grande anche a noi. È bensì la consapevolezza che nel quadro degli attuali schemi di potere è la radice dell'ingiustizia e della appropriazione del lavoro altrui. Non intendiamo evidentemente generalizzare ed affermare che la consapevolezza nelle lotte sia ovun-

que presente e con lo stesso grado di maturità. Intendiamo però dire che una consapevolezza politica si manifesta in queste lotte, sia pure in forme rozze, ma con una sicura collocazione di classe, che supera in molti casi forme di « politicizzazione » (o ritenute tali) che si ammantano della ideologia e fraseologia tradizionale dei partiti operai. A centinaia si contano le ricche e vivaci espressioni di giovani operai, non iscritti ad alcun partito o sindacato, che hanno vivo il senso di classe, la loro permanente condizione antagonistica rispetto al padrone, là ove si trovano militanti di partito che solo esteriormente ed in modo formale predicano la lotta di classe senza più saperla praticare nella realtà.
Altri sintomi ed altri dati andrebbero sotto questo profilo attentamente esaminati. Quale significato — ad esempio — può avere una certa rivalutazione della UIL in questo contesto generale? Ha la cosa un significato politico? E quale? Ci sembra abbastanza sbrigativa la risposta che il progresso della UIL testimonierebbe un modo di vedere ed un « animo » riformista. Questo è indubbiamente vero sotto un certo aspetto, e converrà forse indagare anche quali responsabilità porti il movimento operaio di classe nell'aver alimentato speranze ed attese d'interventi di vertice. Ma v'è un'altra componente in quest' « animo riformista », che, sia pure in forme distorte e di delega per l'intervento esterno, lascia intendere un modo di sentire « politico », per un vago socialismo al quale la UIL continua a richiamarsi, un socialismo che darebbe le riforme contro l'attuale assetto politico-proprietario, ecc.
Ecco perchè il sindacato deve corrispondere pienamente alla natura di queste spinte. Il sindacato, cioè, non fornisce attraverso le lotte un « materiale grezzo » ai partiti, i quali poi dovrebbero portarlo a sviluppi politici. Un simile modo di intendere le cose ridurrebbe il sindacato per davvero alla peggiore condizione di strumentalismo, relegato in una funzione subalterna. In una nota dal titolo « Partito e sindacato », comparsa su « Mondo Operaio » (di Giorgio Lauzi, aprile '61), si afferma: « In un certo senso l'azione politica inizia dove l'azione sindacale finisce. La prima ha il suo inevitabile limite nella rivendicazione, sia essa salariale o normativa; la seconda si pone in termini di politica economica, ecc. » e più avanti: « per il partito il problema è di risalire dal dato grezzo dell'azione rivendicativa ad alcuni problemi più generali ». Ora, l'azione del sindacato ha indubbiamente dei limiti, e compito dei partiti è quello di dare un più avanzato sbocco politico

alle lotte operaie. Ma questo non nel senso che il sindacato chiude la sua funzione ad un certo livello « rivendicativo », al di sotto, per così dire, del livello di incidenza politica, al livello in cui si intaccano, cioè, le posizioni di potere dell'avversario e si guadagnano posizioni di potere operaio. Concepire in tal modo le cose significa pressapoco dire: il sindacato faccia il suo piccolo mestiere; agiti le masse, poi interverrà il movimento politico. E' compito del sindacato, invece, portare avanti compiutamente *tutto il ciclo della lotta economica,* con i salti di qualità ed i mutamenti nei rapporti di forza che la pressione operaia reclama. Il compromesso che sovente il sindacato deve realizzare non deve intervenire a spese della condizione di forza del movimento.

Ancora sul piano delle valutazioni politiche ci pare di dover fare un altro rilievo. Con una certa leggerezza e superficialità oggi è ricorrente l'accusa di anarco-sindacalismo ogni qualvolta si sottolinea la funzione politica del sindacato e si riafferma l'esigenza che per parte sua si sollecitino e si colgano gli elementi di spontaneità e la capacità creativa delle masse. È questo il peggior modo di fare la polemica con l'anarco-sindacalismo. Concezioni anarco-sindacaliste — che assegnano, cioè, al sindacato un ruolo preminente, se non esclusivo, nella lotta di classe — con caratteristiche anche alquanto diverse, sono qua e là presenti nel movimento operaio italiano. La tendenza ad offuscare la funzione del movimento politico oppure (assieme o separatamente) ad ignorare il valore della organizzazione tradizionale o ad ignorare nei fatti il valore della organizzazione in generale per fare esclusivo riferimento al « movimento » ed alle verità che sarebbero nel grembo di non si sa bene quali masse, anche questi sono fatti ed errori sovente presenti e sovente dovuti ad entusiasmi. Ecco perchè v'è da chiedersi da quali condizioni nascano questi errori; se sono essi portati, per così dire, dall' « esterno » o se non nascano invece da una situazione *interna* al movimento operaio, quando per lungo tempo il movimento politico e sindacale s'è adattato a mutevoli tattiche, quando per lungo tempo « organizzazione » è stato sinonimo di centralismo burocratico, la capacità creativa delle masse di fatto ignorata e posto ogni sforzo di ricollegamento sotto l'accusa di « spontaneismo ».

Importante è il dibattito aperto sui problemi cosiddetti di organizzazione — termine però che può dar luogo ad interpretazioni e conseguenti metodi insufficienti o errati.

Occorre infatti dire pregiudizialmente che il problema della vita

democratica del sindacato (che riguarda le sue dimensioni, la sua vita interna ed i suoi metodi di direzione) è ancora una volta riconducibile al problema della linea politica. Si tratta appunto di vedere lo sviluppo dell'azione e la costruzione organizzativa come coerente sviluppo di due momenti che si incontrano e procedono in modo interdipendente. Diversamente si rischia di vedere il problema della costruzione del sindacato in termini di diramazione ed estensione delle preesistenti strutture.
È solo l'elaborazione democratica di massa della politica del sindacato che può permettere la sua attiva costruzione, che consente, cioè, di uscire dalle astratte « prediche » organizzative ed attivistiche, per mutare la stessa natura dell'attivista di base, per far sì che da propagandista ed esecutore diventi d'ora innanzi prima di tutto un elaboratore cosciente. Questa figura d'elaboratore sempre più cosciente, d'operaio che riflette e giudica i problemi della sua categoria e della classe fuori di ogni schema convenzionale lo si trova oggi largamente presente nelle fabbriche. Ma non sempre lo si trova attraverso i tradizionali canali del movimento sindacale e politico. Anzi. Ecco perchè ci lasciano assai perplessi talune indicazioni e richiami organizzativi, frequenti in questi ultimi tempi, circa la necessità di promuovere, da parte di questa o quella organizzazione o corrente, un « censimento delle proprie forze ». Un censimento è sempre utile. Ma se non ci si vuole limitare a gestire le forze tradizionali e ad offrire quindi allo sforzo organizzativo una linea sterile, è soprattutto il censimento delle *situazioni in movimento* che occorre fare, è il quadro delle forze *nuove*, mai censite, che occorre avere come costante punto di riferimento. Una diversa indicazione implica invece un richiamo ed una tensione verso gruppi e forme tradizionali.
Una domanda assai frequente è questa: come avviene che, dopo le lotte avanzate che si sono registrate, si ritrova l'organizzazione con alcuni « miglioramenti », ma con caratteri e dimensioni sostanzialmente immutati? Che fare perchè il rapporto democratico di massa che si realizza nel corso delle lotte, la carica associativa che nel momento della lotta si esprime si consolidi poi come un dato permanente? Abbiamo affermato che il problema sostanziale è quello della linea politica; che, in altre parole, non si tratta di considerare solo lo « sforzo » che si può sostenere organizzativamente, poichè potrebbe essere volto anche in direzione sbagliata. Detto questo, occorre sottolineare anche il momento organizzativo: anch'esso è sempre una importante risposta politica al pa-

dronato. Dicevamo ancora che questi due momenti debbono incontrarsi e fondersi coerentemente. Ora, è proprio questo aspetto che ci pare ancora assai manchevole nella nostra organizzazione. Anche là dove in modo democratico è elaborata la rivendicazione, e sviluppata poi la lotta, non sempre a questo corrispondono metodi coerenti e coerenti iniziative sul piano organizzativo. Accade anzi talora di vedere sdoppiato l'impegno in due tempi: adesso facciamo la lotta, poi passeremo a costruire l'organizzazione. È bensì vero che queste osservazioni si ripetono da tempo. Ma è altrettanto vero che nella pratica questa situazione si riscontra sovente; che cioè nella pratica si finisce per vedere la costruzione organizzativa sotto un profilo paternalistico e non come un elemento che deve correre lungo tutto il filo della mobilitazione operaia, nel momento dello sciopero, della lotta, della assemblea, del colloquio e del picchettaggio.

Nel corso della lotta ai CVS il sindacato ha tenuto un rapporto continuativo e diretto con la maestranza. In alcuni stabilimenti un gruppo dirigente con caratteristiche più precisate è emerso nel corso della lotta; in altri no. La forma dell'assemblea è stata assai costante ed in alcuni casi con un carattere di periodica consultazione. Ma a questo livello del lavoro v'è da chiedersi quali limiti può presentare l'assemblea; essa indubbiamente realizza la *consultazione* democratica; ma la consultazione sovente non è ancora elaborazione diretta e diretta assunzione di responsabilità. Essa, cioè, esprime un rapporto di *consenso* (o di dissenso, come s'è verificato) sulle proposte e sui giudizi del sindacato. Ma fra il *consenso* e la diretta assunzione di responsabilità v'è ancora molta differenza. Ci pare assai importante il passo in avanti — per citare un esempio — compiuto all'Aspera-Frigo, ove nel corso della lotta ha preso forma il Comitato dei delegati di reparto. Non, cioè, una generica elezione di un gruppo con un rapporto più o meno fiduciario o di delega, ma la scelta specifica di *quei* lavoratori che naturalmente, per loro collocazione produttiva e per soggettive capacità, intrattengono un democratico rapporto col reparto o gruppo di operai. Esce così una forma di responsabilizzazione non più genericamente espressa dall'assemblea, ma una designazione che s'accompagna al controllo, alla verifica, ad un rapporto ed una circolazione sempre presenti. Ciò valorizza la stessa assemblea operaia, porta avanti con maggior coerenza le sue decisioni, supera il carattere di genericità e di anonimato che si riscontrano nelle manifestazioni plenarie.

METALMECCANICI (F.I.O.M.)

Principali lotte sindacali aziendali: 1960

BORSELLO

Dip. operai 266. Vi sono state 58 ore effettive di sciopero, diretto dalla FIOM e dalla UIL. La lotta si è conclusa con l'aumento del premio di collaborazione e l'istituzione di una nuova voce salariale collegata alla produzione terminale dell'azienda, salario a rendimento.

FITM (ora Tonolli)

Dip. operai 309. Hanno effettuato 32 ore di sciopero effettive, con azione diretta dalla FIOM e dalla CISL. Lo sciopero è stato però sospeso per la posizione di debolezza della CISL. Si è giunti in questo modo ad un accordo (negativo sia nei confronti della lotta sviluppata, sia per le rivendicazioni poste inizialmente dai sindacati) tra Direzione e C.I. che ha stabilito aumenti differenziati fra i lavoratori, e da reparto a reparto.

EMANUEL

Dip. operai 277: 53 ore effettive di sciopero dichiarate dalla FIOM. Si è ottenuto un aumento orario di 10 lire per tutti i dipendenti come base di una voce salariale legata al rendimento del lavoro (sono in corso le trattative tra C.I. e Direzione per stabilire la regolamentazione del premio di rendimento); corresponsione di un premio di 10.000 a tutti i dipendenti; 60 lavoratori assunti a contratto a termine passati in pianta stabile; costituita una Commissione paritetica per l'esame delle qualifiche.

RIV

Operai complessivi 8861 negli stabilimenti di Torino e Villar Perosa.
Ottobre 1960: sciopero nello stabilimento di Torino, dichiarato dai lavoratori con la direzione della FIOM. Durata: 56 ore effettive (una settimana). La direzione firma un accordo separato

con UIL, CISL, LLD, Indip. RIV, che sancisce un miglioramento di 12 lire orarie per la III cat. e donne, 16 lire per la II, e 20 per la I. Gli operai proseguono la lotta dopo l'accordo, e ottengono un ulteriore aumento di 4 lire per la II cat. e di 10 per la I. L'agitazione è partita dagli operai specializzati dei reparti ausiliari e si è estesa a tutta la fabbrica.
Nel 1961, l'azione sindacale è proseguita con ulteriori trattative. In febbraio, si ottengono due primi risultati:

1) modifica del premio « 7 B » (premio di stabilimento) che ne amplia le possibilità di incremento e che rende l'incremento costante (invece che via via decrescente) anche al di sopra della quota 19 « 7 B ».

2) le 28 ore annuali di riposo retribuito supplementare diventano 40.

Nel marzo si ha una nuova trattativa che si conclude con un accordo separato, perchè i membri di C.I. FIOM rifiutano di firmare l'accordo che prevede una tregua sindacale fino al luglio 1961. Inoltre, visti i termini dell'accordo, essi ribadiscono che devono essere affrontate le rivendicazioni normative e precisano che il premio generale « 7 B » deve essere applicato sia agli stabilimenti già in funzione sia a quelli che verranno aperti in futuro.
Nel giugno 1961 iniziano nuove trattative unitarie, sotto la spinta dell'agitazione operaia nei reparti ausiliari e in via di estensione nei reparti di lavorazione, in cui vengono poste, da parte operaia, delle precise rivendicazioni di carattere normativo, oltre naturalmente il miglioramento dei salari. Le rivendicazioni normative riguardano le qualifiche, la regolamentazione del premio di collaborazione, il riavvicinamento dell'entità del premio di produzione fra i diretti, gli indiretti e le donne, parificazione dell'indennità di licenziamento con gli impiegati, scatti di anzianità, integrazione aziendale del sussidio malattia, abolizione della clausola del nubilato (tuttora vigente per le impiegate).
Si è giunti però a una rottura, quando la direzione ha riconfermato la volontà di riconoscere soltanto un miglioramento delle paghe orarie.

Per un quadro più vasto della situazione alla RIV, ved., su questo « Quaderno », l'articolo di G. Gasparini.

CRAVETTO

400 operai. Ha effettuato 176 ore effettive di sciopero, dichiarate dalla FIOM. Al termine della lotta è stato ottenuto: una corresponsione annua di 20.000 lire suddivise in due rate; l'aumento del 5% dei salari sulla paga base per quelli che non avevano ancora ottenuto aumenti di merito e del 3% per quelli che in precedenza li avevano ottenuti.

ZONA DI FORNO

È una zona nella quale si trovano 68 aziende piuttosto piccole, nelle quali sono occupati circa 3000 dipendenti.
Nel giugno-luglio 1960 si è sviluppata, dopo anni di stasi assoluta (praticamente dal dopo guerra non si scioperava), una lotta notevole sia per la quantità che per la qualità della partecipazione operaia.
Caratteristica delle aziende di Forno è — in molte di esse — la gestione di tipo familiare, il numero limitato dei dipendenti, il lavoro di questi nella campagna come integrazione delle paghe bassissime, e la maggioranza delle assunzioni fatta nel Veneto e nel Meridione di giovanissimi, cose tutte che avevano ostacolato un'azione sindacale.
Si sono effettuate complessivamente 64 ore di sciopero dichiarate dalla FIOM sulle rivendicazioni presentate e contro l'accordo separato firmato da CISL e UIL. L'accordo separato ha stabilito un aumento del 3% per tutti i lavoratori, oltre un premio variante da 1500 a 3000 lire mensili. Con l'azione della FIOM, in una decina di aziende, l'accordo è stato migliorato con aumenti varianti da 20 a 27 lire orarie per tutti i dipendenti.

BELOIT SEDE E FONDERIA

Operai 540. Sono state effettuate 72 ore complessive di sciopero. L'azione è stata diretta unitariamente, malgrado le posizioni iniziali della CISL e della UIL contrarie allo sciopero. La lotta si è conclusa con l'imposizione alla Direzione della contrattazione sull'orario di lavoro e dell'annullamento del licenziamento di due operai membri di C.I. Sono stati inoltre ottenuti un aumento medio dei salari di 14 lire orarie, un premio « una tantum » di 12.000 lire e la soluzione di particolari problemi aziendali.

SAVIGLIANO

Operai dipendenti 450. Nel giugno '60 gli operai entrano in sciopero con una fermata sul lavoro. Dopo di che la C.I. presenta alla direzione le richieste: salario a rendimento, 20 lire-ora come inizio di corresponsione del salario a rendimento, sistemazione dei cottimi e delle qualifiche, perequazione delle paghe. La Direzione risponde con l'offerta di un premio « una tantum » di 8000, 6000, 4500 lire rispettivamente per operai specializzati, qualificati e manovali. Lo sciopero continua — malgrado i tentennamenti della CISL che inizialmente aveva aderito alla fermata considerandola come semplice atto protestatario — per circa 12 giorni non continui (complessivamente per 84 ore), e con la partecipazione notevole degli operai anche alle assemblee nelle quali decidono le modalità della lotta. Malgrado ciò la resistenza degli operai cede lentamente per l'azione della CISL e del padrone (licenziamenti): si decide di sospendere la lotta e di riprenderla al ritorno dalle ferie. Praticamente questa decisione conclude la lotta, chiusa poi definitivamente da un accordo tra CISL e direzione con la corresponsione di un premio di collaborazione discriminando i lavoratori che hanno partecipato attivamente allo sciopero e aumentando la cifra del premio a quelli che non avevano aderito all'agitazione.

MACCHIORLATTI

Operai dipendenti 450; 40 ore di sciopero. La lotta è stata iniziata dalla FIOM alla quale poi si è aggiunta la CISL. Le rivendicazioni erano: aumento salariale e istituzione di salario a rendimento, piena applicazione delle leggi e del contratto di lavoro. Dopo la prima giornata di sciopero il padrone ha effettuato la serrata. È stato costretto però a ritirarla sotto la pressione dello sciopero.
La lotta, iniziata nel dicembre 1960, ha poi raggiunto la sua conclusione nel 1961 in concomitanza con la lotta del settore siderurgico. Nell'accordo si è ottenuto: applicazione integrale delle leggi e del contratto; conguaglio salariale retroattivo per i mesi precedenti; istituzione di un premio di produzione (la cui regolamentazione sarà definita in seguito); riduzione di orario di un'ora e mezza settimanale, da raggiungersi in tre fasi successive.

Lotta del Settore Fonderie (24 aziende con 2335 operai)

A Torino:

BORSELLO (266 dip.); GAIA (75 dip.); CERVINO (75 dip.); CENISIA (60 dip.); WAMP (30 dip.); RUFFINO (220 dip.); FONDERIA VITTORIA (90 dip.); GREMO (55 dip.); MONTEBIANCO (46 dip.); ROSSI (100 dip.); GARRONE (88 dip.); PAGLIOTTI (13 dip.); FISCAM (50 dip.); PAGLIAI (15 dip.); LIMONE (220 dip.).

In provincia:

COMET (50 dip.); FOM (250 dip.); TOURNOUR (70 dip.); PRESS-FUSION (60 dip.); GIACHELLO (25 dip.); ELETTROMETALLURGICA (173 dip.).

In tutte queste aziende, attraverso la lotta (eccettuato la Fonderia LIMONE ove è stato dato un acconto di 4000 lire senza partecipazione alla lotta) sono stati ottenuti aumenti salariali che vanno da un minimo di 10 lire-ora a un massimo di 20. Inoltre in alcune di esse sono stati concessi dei premi. Delle Fonderie di rilievo soltanto la FONDERIA NUOVA DI SETTIMO non ha mai partecipato alla lotta, esclusi i membri FIOM di C.I.: ha influito negativamente un premio di 18.000 lire.
Alla MERENDA (50 dip.) si è scioperato ma non sono stati ottenuti aumenti salariali; alla SATFES (88 dip.) aumenti differenziati sono stati dati soltanto agli operai qualificati e specializzati sino alle 30 lire orarie.

Lotta del Settore Elettromeccanico (novembre-gennaio)

Nel settore Elettromeccanico dove lo sciopero è stato dichiarato dalle tre organizzazioni sindacali solo l'INDES non ha partecipato per una situazione di debolezza tra i lavoratori, mentre in altre come la SNOS, la WESTINGHOUSE e l'ASPERA, dove CISL e UIL hanno contrastato la lotta non volendo considerare queste aziende come appartenenti al settore, la FIOM non è riuscita a portare i lavoratori alla lotta.
Alla OSAE (100 dip.), alla WATT-RADIO (178 dip.) e alla EFEL (100 dip.) dove la partecipazione è stata notevole, vi è stato tuttavia un assorbimento dell'agitazione da parte padronale; questo non ha impedito il formarsi di una coscienza operaia e quindi la preparazione di prospettive di lotta.

Il complesso della MAGNADYNE (3035 operai) è stato quello che ha combattuto la lotta più dura e nel modo più conseguente. Alla Magnadyne di Sant'Antonino (1800 operai) i giorni effettivi di sciopero sono stati 26. Alla Magnadyne di Torino (eccetto un piccolo reparto che non ha partecipato alla lotta) i giorni di sciopero sono stati 17. A Torino vi sono stati alcuni reparti che hanno fatto un numero maggiore di giorni di sciopero a seguito di una lotta articolata su delle rivendicazioni settoriali. Con l'accordo che si è avuto alla Magnadyne si è ottenuto:
l'aumento del 7% dei minimi tabellari non assorbibili; la corresponsione di un premio minimo annuo di 19.000 lire, premio da collegare (con la C.I.) agli sviluppi della produzione e al rendimento del lavoro; la corresponsione di 40 ore retribuite (come ferie o diminuzione orario di lavoro); la corresponsione di 15.000 lire a titolo di sanatoria.
In seguito a queste lotte la FIOM ha diretto l'azione settoriale in altre aziende: all'AMBRA (134 dip.), alla RABOTTI (522), ottenendo soddisfacenti risultati, e all'ASPERA, dove nella lotta avvenuta nel maggio '61, si è rivelata in tutta la sua importanza la lotta di settore.
L'ASPERA (in cui sono occupati oltre 1000 operai) è una delle aziende escluse dall'agitazione dalla CISL e UIL come non appartenenti al settore. Malgrado ciò, la forza dei lavoratori si è manifestata in una lotta durata complessivamente dieci giorni continuativi. In questa fabbrica, con un sistema di « tipo FIAT » (infatti l'azienda è di dirigenti FIAT) la lista della FIOM è stata esclusa dalle elezioni di C.I. Nelle elezioni la maggioranza dei lavoratori ha votato scheda bianca. Il numero delle schede bianche ha dato la misura della loro forza, che si è poi espressa nella lotta quando — alla liquidazione mensile — hanno constatato che il cottimo non corrispondeva allo sforzo produttivo fatto. Durante la lotta gli operai hanno eletto i loro rappresentanti in un Comitato di agitazione.
Questo Comitato di agitazione, insieme alla FIOM, ha diretto la lotta contrapponendosi alla C.I. formata dai rappresentanti della CISL e UIL, i quali sono stati, insieme a pochi altri operai, i soli crumiri nel corso dello sciopero.
L'apparato provinciale della CISL e della UIL ha svolto permanentemente una attività di rottura dello sciopero. Malgrado ciò la lotta si è portata avanti fino all'accordo che stabilisce aumenti

salariali dalle 27 alle 33 lire orarie; corresponsione di 40 ore annuali retribuite; esame con la C.I. sulle questioni aziendali.

Per un quadro più vasto della *Magnadyne* di Sant'Antonino e dell'*Aspera* rinviamo agli articoli di E. Pugno e P. Frasca, pubblicati su questo « Quaderno ».

Lotta del Settore macchine industriali

La lotta in questo settore ha avuto inizio con lo sciopero nazionale, al quale hanno partecipato circa 2000 lavoratori, fra cui la totalità degli operai della ELLI E ZERBONI, SIO, TROGLIA, FIAP e con partecipazione rilevante alla SNIA MECCANICA, CERFER, CHALLIER.

Nella grande maggioranza delle aziende si è delineata subito una manovra padronale tendente ad assorbire la lotta mediante l'inizio immediato di trattative (che avvenivano scavalcando il sindacato, attraverso la C.I.) e concessioni sensibili sul piano salariale, ma limitate sul terreno normativo.
Esempio di questo è l'accordo alla ELLI E ZERBONI (569 op.) con cui si ottiene la 14ª mensilità, 32 ore in più di ferie, aumento salariale di 20 lire orarie, estensione della mensa e caropane a tutti, e alla CIMAT (162 operai) con concessioni simili.

La lotta si è sviluppata in un gran numero di altre fabbriche in cui si sono ottenuti aumenti salariali. CHALLIER (200 dip.), TROGLIA (70 dip.), MORANDO (371 dip.), SIO (100 dip.), USA (78 dip.), VAGNONI E BOERI (51 dip). In alcune di queste si è sviluppata anche una lotta aziendale. Alla CERFER la partecipazione è stata parziale; alla SAS (128 dip.) si è avuta una lotta anche aziendale e sono in corso le trattative. Mentre lo sciopero è fallito alla NEBIOLO.

In alcune aziende lo sciopero è stato sospeso da parte della FIOM in quanto sono state iniziate trattative fra Direzione e C.I. sulla base di rivendicazioni presentate per settore. In altre aziende la C.I. contro il parere del sindacato ha sospeso lo sciopero. Alcune di queste sono: la WALFATT (30 dip.), la CIMAT (162), RAMBAUDI (119 dip.), DI PALO (250 dip.).
In altre, non si è realizzato lo sciopero in seguito a trattative tra azienda e lavoratori: RCM (80 dip.), GAMFIOR (88 dip.),

FIULM (40 dip.). GIUSTINA (305 dip.), MARCHISIO (50 dip.), FIAP (200 dip.). CAMUT (70 dip).

Sulla situazione in questo settore si possono fare alcune sommarie considerazioni: si sono mostrati evidenti i difetti di impostazione della vertenza; le direzioni aziendali hanno usato la C.I. come intermediaria per la loro manovra di assorbimento; il sindacato non è riuscito a estendere l'azione oltre le aziende di macchine utensili e utensileria; si presenta la necessità di impostare l'azione rivendicativa sulle parti normative.

Lotta del Settore siderurgico

La lotta settoriale dei siderurgici ha investito *tutte le aziende della provincia* eccettuate le FERRIERE FIAT, escluse dalla UIL e dalla CISL, poichè erano in corso trattative separate nel complesso FIAT (che sono durate 6 mesi circa) e una azienda di una ventina di operai: l'ALPINA di Bussoleno.
Inoltre non hanno iniziato la lotta settoriale la CRAVETTO di Settimo (360 dip.), la MANDELLI (428 dip.), e la SEAT (65 dip.) poichè sono state iniziate trattative tra Direzione e C.I. che hanno portato ad accordi aziendali.
Allo sciopero settoriale hanno partecipato inoltre, anche se racchiudevano in sè lotte di carattere aziendale da tempo iniziate, le ACCIAIERIE DI BORGARO (122 dip.), ASSA DI SUSA (352 dip.), MERONI di Settimo (198 dip.), MACCHIORLATTI di Borgaro (500 dip.), SISMA di Bussoleno (207 dip.).

Principali lotte aziendali: 1961

VIBERTI (1162 dipendenti)

Ha effettuato 7 giorni di sciopero, dal 26 marzo al 2 aprile '61. Lo sciopero è stato diretto dalla sola FIOM. L'accordo è stato stipulato con la C.I. e riguarda: corresponsione di 48.000 lire: un quarto di questa somma verrà destinato a un eventuale prolungamento del periodo di ferie per il '60-'61; validità di un comunicato nel quale si annunciava la corresponsione di un premio di 5000 lire (che non era stato corrisposto ai partecipanti allo sciopero); esame della retribuzione del cottimo. (A tale fine la C.I. e la Direzione nomineranno una Commissione di studio).

BERTONE (800 dipendenti)

Lo sciopero è iniziato alle ore 13 del 7 dicembre '60 ed è continuato con alcuni giorni di lotta, ripresa poi il 16 marzo con 10 giorni di sciopero. La sola FIOM ha diretto l'azione. L'accordo, concordato con l'organizzazione sindacale, è il seguente: per il 1960 il premio è di L. 12.000; dal 1° aprile '61 aumento di 10 lire-ora su tutte le voci (aumento non assorbibile); premio annuale legato al rendimento produttivo e frazionabile con gli stessi criteri della gratifica natalizia: per il '61 è di 24.000 lire; erogazione di un premio « una tantum » di 6000 lire; possibilità di un intervento delle organizzazioni sindacali circa le controversie inerenti alla revisione dei cottimi, qualifiche, orario di lavoro, trattenute; assunzione in pianta stabile di tutti i lavoratori assunti a contratto a termine; la Ditta riconosce l'accordo interconfederale sulle C.I.

LANCIA (4931 dipendenti)

Il 20 maggio la FIOM ha dichiarato uno sciopero di 24 ore a seguito delle inaccettabili controproposte fatte dalla Direzione in merito alla trattativa aperta da tutte e tre le organizzazioni sindacali. Lo sciopero ha avuto una bassissima partecipazione alla LANCIA (il 10%) mentre alla FIRA, fabbrica collegata alla LANCIA (con 200 dip. circa) l'adesione allo sciopero è stata del 70%.
L'accordo realizzato in una trattativa separata tra Direzione e membri di C.I. della CISL, UIL, LLD e CISNAL, è il seguente: a tutti i dipendenti con un anno di anzianità verrà corrisposta una erogazione straordinaria dell'ammontare di L. 25.000 per i preparatori e operai specializzati, 19.000 per qualificati provetti e operai qualificati, 14.000 per manovali specializzati e altri, 30 mila per gli impiegati di 1ª cat., 26.000 per gli impiegati di 2ª cat. e 22.000 per quelli di 3ª cat.
Ai dipendenti con meno di un anno di anzianità verranno corrisposti tanti dodicesimi.
L'accordo stabilisce una tregua sindacale fino al 31 dicembre 1961.

EMANUEL (360 dipendenti)

Lo sciopero iniziato il 27 maggio con mezz'ora di fermata per tutti i turni di lavorazione è proseguito il 20-30 maggio con due ore di fermata all'interno della fabbrica e dal 5 giugno vi sono stati 19 giorni consecutivi di lotta diretta dalla sola FIOM. L'origine dello sciopero è stata la mancata applicazione di un accordo nel quale si prevedeva l'adeguamento delle paghe di cottimo aziendali. All'inizio della lotta sono state poste le rivendicazioni accantonate in un accordo siglato un mese e mezzo prima.
L'accordo con la C.I. prevede: la direzione riconosce che l'attuale sistema di cottimo è superato e deve essere sostituito con un altro confacente con le prospettive produttive; le paghe di cottimo verranno unificate per tutti i lavoratori; ritiro delle lettere di licenziamento ai 22 lavoratori assunti a contratto a termine; anticipo di 25.000 lire sulla nuova regolamentazione del sistema retributivo. Per un'esposizione dettagliata di questa lotta rimandiamo all'articolo di N. Miocchi, su questo « Quaderno ».

MERONI (dipendenti 198)

Lo sciopero iniziato il 30 maggio e terminato il 26 giugno si è svolto prima con 4 ore di sciopero effettuate per due giorni, poi con 16 giorni consecutivi. La lotta è stata diretta dalla sola FIOM. L'accordo è stato firmato dalla C.I. ma non condiviso dalla FIOM che ha espresso il proprio giudizio ai lavoratori della fabbrica. L'accordo concerne: aumento del 10% che integra un aumento precedentemente stipulato; a determinati indici di rendimento collettivo maggiorazione di 3 lire orarie per ogni ora di lavoro; mezz'ora di accantonamento per ogni settimana lavorativa e conguaglio della Direzione sino al raggiungimento di 48 ore annue per prolungamento del periodo di riposo; esame tra Direzione e C.I. circa le qualifiche, i nuovi assunti, le tariffe di cottimo.

Si sono avute interessanti lotte aziendali anche alla SAVARA (169 dip.), alla BELOIT (529 dip.), alla SASS (128 dip.), alla VAGNONI E BOERI (51 dip.), alla SIO (98 dip.), alla VEGLIO (167 dip.), alla GAIA (100 dip.), alla MOBILTECNICA (62 dip.), alla CERTANO (41 dip.), alla CARTELLO TRIBUZIO (200 dip.), alla METRON (170 dip.) e alla SAI.

OLIVETTI

Occupa complessivamente 10.394 operai e 2455 impiegati.
L'azione sindacale nel complesso OLIVETTI è stata imperniata intorno ad alcune rivendicazioni di fondo, come l'aumento delle retribuzioni, il salario a rendimento, riduzione orario lavorativo, contrattazione tempi e qualifiche e definizione delle mansioni per gli impiegati. Nel '61 questa piattaforma rivendicativa è stata estesa a tutte le aziende OLIVETTI d'Italia.
A questa politica rivendicativa si è sempre opposto il movimento aziendalistico comunitario (« Autonomia Aziendale »), che nel '60 aveva ottenuto la maggioranza assoluta nelle elezioni di C.I., attraverso il quale si esprimeva l'azione paternalistica del padronato. Tuttavia la direzione aziendale era indotta a concedere sostanziali concessioni economiche quali argini alla propaganda e all'azione della FIOM. Anche « Autonomia Aziendale » era costretta a correggere il tipo di richieste fatte in base all'« una tantum » annuale e a prendere l'iniziativa della richiesta di un aumento di 40 lire all'ora. La FIOM comunque portò avanti questa iniziativa e quando « A.A. » firmava l'accordo accettando la tregua fino al rinnovo del contratto con un aumento del 15% sulla paga-base, i suoi rappresentanti nelle C.I. rifiutarono di firmare.
In seguito a questa impostazione della azione rivendicativa e malgrado le concessioni fatte dalla Direzione alle maggioranze comunitarie delle C.I., Autonomia Aziendale perdeva la maggioranza alla ICO (lo stabilimento più grande nel canavese) e la FIOM conquistava 1000 voti in più e 2 seggi in più nella C.I.
Dopo il rinnovo delle C.I. la FIOM ha posto le seguenti rivendicazioni: rivalutazione salariale per gli operai qualificati e specializzati; contrattazione dei passaggi di categoria e riconoscimento professionale nei reparti attrezzaggio e ausiliari per lo sviluppo della carriera; contrattazione, aumento e regolamentazione del premio annuo; riposo giornaliero retribuito per i lavoratori delle linee atomatiche di montaggio, fissazione degli organici e contrattazione dei tempi; applicazione dell'accordo per la maggiorazione fonderia per i lavoratori dell'officina C trasferiti in fonderia.

Hanno scioperato circa 1300 operai del reparto attrezzaggio e ausiliari per 8 ore suddivise in scioperi di un'ora — 80 lavoratori delle linee di montaggio per un'ora e mezza — 80 operai dell'officina C per 10 ore.

Nel corso di queste lotte sono cessate le ore straordinarie.
Risultato, la firma di tre accordi:

1) Accordo dei reparti attrezzaggio e ausiliari: un aumento dell'11% sulla paga base (che corrisponde a un aumento da 25 a 43 lire-ora) e la continuazione della trattativa per la parte normativa.

2) Accordo per le linee automatiche: 4 pause al giorno di 10 minuti l'una, fissazione dell'organico, comunicazione di eventuali modifiche alla C.I., aumento di circa 30 lire-ora.

3) Accordo sul premio annuo che viene portato da 45 a 56 mila lire, impegno della direzione di regolamentare il premio entro il marzo '62, e un premio di 20.000 lire ai giovani della scuola (cosa mai ottenuta fino ad ora).

CHIMICI (F.I.L.C.E.P. - C.G.I.L.)

FARMITALIA (a Settimo Torinese)

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
1100	giugno-luglio '61	26 giorni non consecutivi	90-95%

Rivendicazioni:
— modifica del premio di produzione, attualmente fisso, da legare alla produzione;
— il premio deve avere una base minima di 10.000 lire per tutti;
— contrattazione degli aumenti di merito.

Caratteristiche della lotta:

Alla Farmitalia non si scioperava da circa 5 anni malgrado esistessero le condizioni oggettive capaci di suscitare un notevole malcontento fra le maestranze: salari bassi, condizioni di lavoro disagiate e alto grado di pericolosità del lavoro a causa della lavorazione delle materie prime. Tutto ciò non trovava uno sbocco adeguato per la mancanza di organizzazione e collegamento interno. Alla dichiarazione di sciopero si è arrivati attraverso uno studio

attento dei problemi della organizzazione sindacale unitaria, condotto con lavoratori di vari reparti, che hanno tenuto il collegamento interno e creato un canale di comunicazione tra i vari reparti prima isolati.
La CISL non ha aderito allo sciopero che è stato dichiarato dalla sola CGIL. Malgrado ciò lo sciopero è iniziato il giorno 6 con la partecipazione del 97%. Nei giorni 9, 15, 16 giugno lo sciopero continua con la stessa intensità. I dirigenti nazionali CISL della Montecatini intervengono per far cessare la lotta anche durante le assemblee operaie (gli operai iscritti alla CISL aderiscono però allo sciopero), avanzando la tesi che uno sciopero del genere avrebbe pregiudicato le trattative in corso per il rinnovo del contratto nazionale. L'inizio della lotta alla FARMITALIA ha coinciso con la proclamazione dello sciopero per il contratto nazionale e con le due fermate di 48 e 72 ore seguite alla rottura delle trattative. Alla fine di luglio CISL e UIL firmano con gli industriali un accordo separato rinunciando alle rivendicazioni sulle quali si era impostata la trattativa, malgrado l'opposizione dei lavoratori chimici. A seguito di questo la FILCEP-CGIL ha lanciato la parola d'ordine di un superamento dell'accordo con un'azione fatta azienda per azienda, e alla FARMITALIA si è continuata la lotta.

PIRELLI (Gomma)

Stabilimento	Numero dipendenti	Periodo di lotta	Partecipazione	Durata
Torino	900	giugno-luglio '61	19 giorni	95-98%

Rivendicazioni:
— stabilità delle classificazioni attuali;
— indennità trasporto;
— riduzione orario di lavoro.

Caratteristiche della lotta:
La lotta è iniziata a causa del proposito della Direzione (che in piccola parte era già stato messo in atto) di portare lo stabilimento da Torino a Settimo Torinese, entro il mese di ottobre, utilizzando il vecchio fabbricato che è stato in parte rammodernato. Ciò dava l'occasione al padrone di attuare una revisione delle qualifiche

secondo criteri di declassificazione, provocando inoltre disagio agli operai per la dislocazione della sede.
Il venerdì 16 giugno si ha il primo giorno di sciopero: il lunedì 19 CISL e UIL firmano un accordo separato con la Direzione, su questi punti: un premio di inaugurazione stabilimento di lire 10 mila; aumento del 12% del premio di cottimo e per i lavoratori ad economia; riorganizzazione delle classificazioni (accettando cioè il criterio della declassificazione, a causa del quale la CGIL ha rifiutato di partecipare alle trattative).
La CISL aveva precedentemente organizzato una assemblea alla quale avevano partecipato 22 iscritti dei quali 13 erano d'accordo sulla trattativa, 5 contrari e 4 astenuti.
Ma all'annuncio dell'avvenuto accordo la gran parte degli operai CISL in una assemblea si dichiarano disposti a continuare la lotta e rifiutano la soluzione data dal loro sindacato. Nella stessa assemblea vengono eletti dei delegati di reparto che formano un Consiglio dei delegati (composto da iscritti ai tre sindacati). La CISL ha sabotato lo sciopero anche attraverso la C.I.
In seguito a questi avvenimenti una delegazione si reca dal Sindaco e dal Prefetto, mentre si interessa a questa lotta la classe operaia torinese con richieste di solidarietà operante.
In una successiva assemblea si dichiara nuovamente lo sciopero, che si può dire ad oltranza sebbene sia avvenuto in pratica a giorni alterni.
Dopo 19 giorni di sciopero la lotta si è conclusa con la piena vittoria sulla rivendicazione di fondo, con la corresponsione di un premio una tantum di lire 10.000; la corresponsione di 32 ore lavorative come anticipo sul «fondo speciale»; l'assunzione con contratto a tempo indeterminato dei lavoratori assunti con contratto a termine dal 15 luglio.

Stabilimento	N. dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
Settimo Torinese	500	14 luglio - 11 sett. '61	58 giorni	100%

Nel corso della lotta alla Pirelli di via Lanzo è stato possibile attuare uno sciopero di 24 ore anche a Settimo. Non si trattava di uno sciopero di solidarietà, ma poneva delle rivendicazioni azien-

dali che possono sintetizzarsi in: revisione delle classificazioni; aumento del premio di produzione; indennità lavori nocivi; revisione dei cottimi; riduzione dell'orario di lavoro.
Per queste rivendicazioni la lotta è poi ripresa il 14 luglio ed è stata portata avanti per 58 giorni durante i mesi di luglio, agosto e settembre. Si è conclusa con un accordo che prevede: l'aumento del 17% delle tariffe di cottimo, con conseguente equiparazione alle tariffe in vigore alla Pirelli Bicocca di Milano; l'aumento del 10% delle retribuzioni delle ore dalla 40 alla 48ª settimanali; una somma « una tantum » da 8 a 10.000 lire e un prestito di 15.000 lire rimborsabile dal gennaio '62.

MICHELIN

Numerò dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
4 000	gennaio	14 giorni	90%
	aprile	6 giorni	90%

Caratteristiche della lotta:
Nel mese di gennaio sciopera il reparto Manutenzione VD per aumenti salariali (circa 500 operai) a cui partecipa il 90% delle maestranze. Lo sciopero dura circa due settimane a ore alternate all'interno dello stabilimento (si arriva a 7 ore consecutive).
L'aumento salariale richiesto non è stato ottenuto: l'azienda ha concesso larghi aumenti di merito e lo sciopero non ha potuto allargarsi. In aprile sciopera tutto lo stabilimento per il premio di produzione di cointeressamento, del tutto legato alla produzione (mentre per 2/3 era legato alla produzione e per 1/3 era quota fissa). La lotta dura in tutto sei giorni ma si protrae a lungo nel tempo a causa delle indecisioni della CISL e della UIL: per la CISL lo sciopero doveva essere semplicemente protestatario, mentre la UIL appoggia la lotta fino all'ultimo e cede con un pretesto proprio alla fine (il motivo addotto era questo: la fabbrica di Trento, che produce filo per i copertoni delle ruote, scioperava da lungo tempo e ciò poteva causare una mancanza di materiale provocando una interruzione del lavoro non determinata dagli operai di Torino).
Senza l'appoggio di questi due sindacati la lotta cade malgrado la combattività dimostrata dagli operai.

CONCERIA ROMANA (a Favria Canavese)

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
112	maggio	26 giorni consecutivi	95%

Rivendicazioni:
— aumenti salariali mediante premio di produzione;
— indennità lavorazioni nocive.

Risultati:
— un premio mensile di lire 2500 per gli uomini, 2250 per le donne;
— un impegno generico per l'indennità da parte dell'azienda.

CISL e UIL non sono presenti nell'azienda, la sola CGIL porta avanti le lotte.

GALFER (freni, frizioni)

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
110	maggio	28 giorni consecutivi	95%

Rivendicazioni:
— riduzione dell'orario di lavoro;
— terza settimana di ferie;
— migliori attrezzature per il carattere nocivo della lavorazione.

Risultati:
— premio annuale di 20.000 lire una tantum;
— impegno da parte della direzione di discutere il cottimo;
— impegno generico per le attrezzature.
(È stata negata decisamente la terza settimana di ferie).

Caratteristiche della lotta:
La decisione dello sciopero è stata presa dalla C.I. — assenti nella fabbrica CISL e UIL — in seguito ad assemblee di operai.
Lo sciopero è stato fatto in parte all'interno e in parte all'esterno a causa della serrata effettuata dalla direzione nel corso della lotta.

TESSILI (F.I.O.T.)

S.A.I.T. (lanificio)

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
500	20 aprile - fine luglio	20 giorni (due di astensione totale, gli altri per turni)	95%

Rivendicazioni:
— contrattazione dei macchinari;
— contrattazione degli organici;
— aumento della base di cottimo;
— estensione del minimo di cottimo;
— premio di produzione;
— inoltre diverse rivendicazioni particolari di reparto.

Risultati:
— riduzione del carico macchinari per operaio, soltanto fino al periodo delle ferie;
— premi fissi varianti da 40 a 100 lire giornaliere;
— aumenti di 3 lire orarie per i reparti carderia e pettinatura.
Inoltre, la Direzione assicura per la fine dicembre un premio una tantum di lire 5000 « alla esplicita condizione che nel contempo non si verifichino forme di agitazione aziendale » (quest'ultimo punto non è stato accettato dalla FIOT).

Caratteristiche della lotta:
È stata la prima agitazione dopo molti anni di stasi, avvenuta con la piena e inaspettata partecipazione degli operai alla lotta, dichiarata dalla sola FIOT. Questa agitazione ha aperto il periodo delle lotte aziendali e di gruppo nel settore tessile (Gutermann, CVS, Mazzonis, Manifattura di Cuorgnè, Manifattura di Pont, ecc.).
Durante il periodo di agitazione si è rinnovata la C.I., nella quale sono stati immessi in maggioranza nuovi quadri.
La conclusione è stata giudicata assolutamente inadeguata, e questo è stato esplicitamente dichiarato anche dal sindacato nel volantino conclusivo.
Sono rimaste delle questioni in sospeso, che vengono ora riprese; revisione dei cottimi; contrattazione dei tempi e dei macchinari; premio di produzione.

GUTERMANN

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
803	settembre 1960	7 giorni (sciopero bianco)	100%

Rivendicazioni:

— aumento orario di 60 lire sulle tariffe del premio di attività;
— trasformazione del premio in premio mensile con abolizione del conteggio assenze. Estensione del premio ad equiparati e impiegati;
— estensione del cottimo a tutti i reparti dove è possibile tecnicamente;
— premio lavoro disagiato al reparto macerazione.

Risultati:

— accordo sul premio di collaborazione chiamato « una tantum » ma corrisposto ogni anno, rispettivamente di lire 41.000, 40.000, 39.000 per le varie categorie.

Caratteristiche della lotta:

Inizia con una fermata di due ore da parte dei lavoratori specializzati che chiedono: 40 lire per gli specializzati, 30 per i qualificati, 20 per i manovali.
L'azione si estende immediatamente all'intera azienda. Le maestranze al completo attraverso la C.I. portano avanti le rivendicazioni. La risposta negativa della Direzione cementa l'unità fra operai e all'interno della stessa C.I., e si dichiara subito la astensione dal lavoro per i giorni 14, 15, 16.
La direzione avanza delle proprie proposte, ritenute da tutti gli operai insoddisfacenti.
Durante la lotta, è stata fatta espressa richiesta dell'esclusione dei sindacati alla partecipazione, non per diffidenza verso il sindacato CGIL, ma per il timore che i tentennamenti o il comportamento della UIL e CISL potessero compromettere l'azione e l'andamento delle trattative.

TURATI

Complessivamente 500 operai; periodo della lotta: giugno 1961.
A Pinerolo: 5 giorni consecutivi, 98% di partecipazione.
A Luserna: 1 giorno, 75% di partecipazione.

Rivendicazioni:

— premio di produzione annuale;
— regolamentazione del premio aziendale già esistente.

Risultati:

— premio annuale per tutti i dipendenti che per il '61 sarà di 18.000 lire e negli anni prossimi sarà ridiscusso in base all'andamento aziendale;
— il premio aziendale del 10% già esistente come premio di assiduità o di presenza, è considerato ora paga a tutti gli effetti;
— impegno di regolamentare le qualifiche e il contratto a termine (entro l'anno i lavoratori assunti a contratto a termine dovranno passare in pianta stabile);
— una tuta o grembiule gratuito all'anno.

Caratteristiche della lotta:

È stata condotta dalla CGIL, anche nello stabilimento di Luserna dove la CGIL non è presente in C.I. (e dove i lavoratori hanno aderito con un giorno di sciopero).
La CISL fin dall'inizio ha ostacolato la lotta accettando l'offerta di un premio « una tantum » — prima di 12.000 lire, poi portato a 16.000, che sarebbe stato dato una sola volta — fatta dal padrone per bloccare la lotta.
Anche un membro di C.I. della CGIL ha accettato questo premio e gli operai hanno reagito sconfessando pubblicamente la C.I.
Le decisioni per il proseguimento e l'andamento della lotta sono state prese sempre dagli operai davanti alla fabbrica, in riunioni e assemblee, e un gruppo di lavoratori ha partecipato alle trattative.

ZURLETTI

Fabbrica di 60-70 operai, ha effettuato — nel luglio 1961 — 6 giorni consecutivi di sciopero, con la partecipazione del 100% degli operai.

Le rivendicazioni erano:

— 20 lire di aumento per indennità lavori disagiati;
— un premio di produzione di 30.000 lire.

Risultati:
— 40 lire di aumento al giorno per i reparti finitura dischi, carderia, misti;
— 20.000 lire di premio di produzione continuativo.
Le richieste sono state poste dalla C.I. e la direzione della lotta è stata unitaria. È da mettere in rilievo il risultato di questa lotta, sia per quanto riguarda il premio ottenuto che pone le basi per trattare in futuro in base all'andamento dell'azienda, sia per l'accento posto sul lavoro disagiato — cosa che avviene per la prima volta nel settore dei tessili.

ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.)

MAGGIA-ALPINA - CALZIFICIO MAGLIFICIO TORINESE - MAGGIA - SOBRERO

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
5000	aprile '61	1 giorno	98%

Rivendicazioni:
— aumento salariale del 4%;
— parità salariale;
— applicazione del 10% di cottimo;
— premio di anzianità.

Risultati:
— aumento salariale del 3,5%;
— aumento sulla parità dal 6 al 13%;
— applicazione del 10% di cottimo;
— premio di anzianità.

Caratteristiche della lotta:
Riuscita insperata dello sciopero, determinata dall'alto grado di combattività dei giovani (in prevalenza manodopera femminile, non sindacalizzata). Al Maglificio Maggia-Alpina, ad esempio, forti picchetti di giovani (che soltanto tre giorni prima avevano rifiutato i volantini dei sindacati) hanno determinato l'astensione

del 100%. Il giorno precedente lo sciopero la Direzione ha convocato un gruppo di giovani operaie, considerate le più combattive, proponendo loro aumenti salariali individuali, non ottenendo altro risultato che l'acuirsi della combattività nello stabilimento. Episodi analoghi si sono verificati al Calzificio Torinese e nelle altre aziende.
Alla Sobrero, subito dopo la lotta, si è svolto un « referendum » sindacale e si sono raccolte più di 200 nuove adesioni fra CISL e CGIL.

CALZATURIFICIO AFAST (uno stabilimento a Torino e uno a Caluso)

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
280	23 marzo - 19 aprile '61	1 giorno + 11 giorni consecutivi	97-100%

Rivendicazioni:
— premio mensile legato al rendimento;
— premio per gli impiegati.

Risultati:
— premio mensile legato al rendimento;
— inoltre la Direzione ha concesso un premio una tantum di lire 5000 ai crumiri (che erano 20 tra impiegati e operai).

Caratteristiche della lotta:
È stata iniziata con mezza giornata di sciopero a Torino, in modo completamente spontaneo. Al rifiuto della Direzione si è generalizzata in tutti e due gli stabilimenti (in quello di Torino è presente la sola CGIL; in quello di Caluso allo scoppio della lotta non esisteva alcun operaio sindacalizzato). Estrema combattività dei giovani, espressa anche in atti di esasperazione: come ad esempio i lanci di uova marce contro il Direttore e la polizia, in seguito alla mancata corresponsione della busta paga, il secondo giorno di sciopero. Il terzo giorno la busta è stata corrisposta a tutti gli operai che sono stati fatti entrare a scaglioni di cinque per volta negli uffici. Sono stati fatti cortei per Torino con cartelli, ecc. Nella stessa città di Torino ha partecipato ai picchetti l'intero

rione; sono avvenuti scontri con la polizia. Significativo l'incontro tra operai dello stabilimento di Torino e la rappresentanza di quelli di Caluso, alla CdL di Torino.
Da notare: è in corso l'ammodernamento del macchinario che valorizzerà il premio ottenuto.

IBAC (confezioni in serie per uomo)

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
320	maggio '61	1 giorno + 4 giorni	80-90%

Rivendicazioni:
— premio di produzione;
— elevazione del ritmo di cottimo, garantito per tutti;
— regolamentazione ed estensione del premio di 20 lire legato al raggiungimento del minimo di cottimo;
— libertà per la C.I.

Risultati:
— regolamentazione del premio di 20 lire;
— garantito il minimo di cottimo già esistente (6,5%);
— premio una tantum in buoni di acquisto interno.
(La Direzione si impegna a studiare entro l'anno l'istituzione d'un premio di produzione).

Caratteristiche della lotta:
Durante l'assemblea è avvenuto un urto tra C.I. e operai. Dopo il primo giorno di sciopero è avvenuto un incontro tra la C.I. e la Direzione e si è stabilito l'impegno di quest'ultima a rivedere i tempi. Come unico risultato si sono avuti 4 licenziamenti.
La reazione degli operai è stata immediata, ma l'opposizione della C.I. alla lotta ha provocato disorientamento (essa chiedeva infatti di concedere alla Direzione un mese di tempo).
Nonostante questo l'agitazione riesce al 90% per l'energia combattiva dei giovani, e si avviano per la prima volta positive discussioni con il sindacato CGIL.
Il giorno precedente le trattative però, nonostante il parere contrario del sindacato, la C.I. (composta da 3 membri della CGIL e I della CISL) decide di accantonare la rivendicazione del premio di produzione.

ALIMENTAZIONE (F.I.L.Z.I.A.T.)

Si è lottato per il rinnovo del contratto dolciari nelle aziende:

VENCHI - WAMAR - MAGGIORA - CHIAMBRETTO
TOBLER-DAVIT - RAZZANO-MINOLI - FERRO-GRODER
CAFFAREL - STREGLIO

Rivendicazioni:
— aumenti salariali;
— premio di produzione;
— riduzione orario lavorativo;
— prolungamento delle ferie.

Risultati:
— aumento salariale del 9%;
— diminuzione orario mediante pagamento della mezz'ora di refezione;
— miglioramento ferie mediante diminuzione del numero di anni necessari per ogni scatto di prolungamento.

Caratteristiche della lotta:
Particolare combattività dei giovani: episodi di reazioni violente contro il crumiraggio, specie alla Wamar. Notevole l'isolamento di molte C.I., specie di fronte ai giovani.
Di particolare importanza la lotta della Chiambretto, azienda con 4000 dipendenti che in novembre-dicembre ha portato avanti 3 giornate di sciopero con la partecipazione del 75% delle maestranze.
Saranno riprese in successive lotte le questioni rimaste in sospeso: premio di produzione, revisione delle qualifiche, parità salariale, equiparazione salariale tra giovani e anziani.
In gennaio a Milano si è costituito il Sindacato di settore. Tale costituzione ha avuto dei limiti nella preparazione un po' improvvisata attraverso generiche delegazioni provinciali; ma nello stesso tempo acquistava valore per la forte partecipazione operaia alla lotta da cui scaturiva.
Da sottolineare l'importanza della lotta alla DAVIT dove per la prima volta, dopo 12 anni che non si scioperava, si sono battute — per il rinnovo del contratto nazionale — giovanissime maestranze, in maggior parte ragazze assunte con contratto a termine.

MAGGIORA

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
600	febbraio '61	1 giorno + 4 giorni	90% circa

Rivendicazioni:

— non assorbimento del premio aziendale, di lire 3000 mensili, negli aumenti di settore; ma aumento del premio stesso in relazione a questi.

Risultato:

— aumento del premio, di 1000 lire mensili.

Caratteristiche della lotta:

Le trattative hanno luogo e si concludono senza sospensione dell'agitazione. Violenta combattività dei giovani, che rompono con la vecchia C.I., provocandone lo scioglimento. Durante la seconda giornata di sciopero, i giovani partecipano ai picchetti davanti al vicino stabilimento dei CVS di Collegno.
Le trattative avvengono su mediazione dell'Amministrazione comunale di Collegno.

CENTRALE DEL LATTE DI TORINO

Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
300	aprile '61	1 giorno + 12 giorni (a distanza di due settimane)	95%

Rivendicazioni:

— premio di produzione;
— premio ferie;
— riforma del sistema dei turni;
— eliminazione dello squilibrio salariale tra giovani e anziani;
— eliminazione dei contratti a termine.
(Le ultime due sono le questioni più sentite dagli operai).

Risultati:

— premio annuale di lire 20.000, rivedibile allo scadere del contratto;

— eliminazione dello squilibrio giovani-anziani;
— eliminazione dei contratti a termine;
— studio di un nuovo sistema dei turni.

Caratteristiche della lotta:

Alto grado di combattività dei giovani, che danno l'apporto più nutrito ai picchetti.
Il disagio che deriva alla cittadinanza dallo sciopero, costringe il sindaco Peyron a minacciare la requisizione dell'azienda, favorendo le trattative.
In risposta ad un ordine del giorno emesso dai lavoratori durante una assemblea di sciopero, dopo che questa rivendicazione premeva da anni, il comune di Torino ha nominato una commissione per studiare le possibilità d'una municipalizzazione della Centrale del latte.
Nelle lotte riguardanti il settore dell'alimentazione, durante il 1960-61, il sindacato ha avuto l'impressione di una relativa facilità nell'ottenere aumenti salariali, mentre si è notato che i padroni resistono duramente sulle rivendicazioni relative all'istituzione di qualsiasi forma di controllo della produzione.
Esempi delle recenti conquiste salariali sono: la Mulino Berruto e Birra Bosio, dove in risposta alla rivendicazione di un salario a rendimento (appoggiata dalla minaccia di sciopero) le direzioni hanno subito concesso premi annuali di 15.000 lire, rivedibili alla fine del contratto.
È possibile oggi, come avviene in un piccolo mulino, ottenere aumenti di 60 lire orarie, senza la necessità di lottare.

VETRO CERAMICA (F.N.V.C.A.)

VETRO PRIMA LAVORAZIONE

Interessa le Aziende VIS (con 145 dipendenti), GAV (80 dip.), LODI (70 dip.), la PHILIPS (soltanto il reparto addetto alla fabbricazione bulbi — tutta l'Azienda rientra invece nella seconda lavorazione — 100 dipendenti) e la LAMPADE RADIO (30 dipendenti - stessa caratteristica della PHILIPS).

Rivendicazioni:

Il Contratto di lavoro è disdetto, la piattaforma rivendicativa comprende: riduzione orario lavorativo; scatti biennali del 4%;

riduzione degli scaglioni ferie; revisione delle qualifiche; parità salariale; istituzione della gratifica annuale (a Pasqua) di 200 ore per gli impiegati, 100 per gli operai; aumento indennità di licenziamento; riconoscimento di parità di trattamento ai dirigenti sindacali di Azienda, come avviene per la C.I.; contrattazione di tutte le voci del salario.
Per la PHILIPS e LAMPADE RADIO si sono avute lotte l'anno scorso, e ora si sta preparando la base di una rivendicazione che comprende: premio di produzione unificato agli altri stabilimenti, e premio di produzione non splafonato.

VETRO SECONDA LAVORAZIONE

Il contratto è disdettato. Ne fanno parte la PHILIPS con 1200 dipendenti e la LAMPADE RADIO, con 320 dipendenti.

CERAMICA REFRATTARI

Contratto disdettato.

A Castellamonte:

COGNE (180 operai) del complesso COGNE, ma solo riguardante i refrattari.
SACCER (200 dipendenti).

Caratteristiche di queste aziende:

Enorme aumento della produttività negli ultimi anni riguardante le grandi aziende; mentre nelle piccole si aggrava la crisi. I grandi complessi assorbono via via i più piccoli che non sopportano la concorrenza a causa del macchinario vecchio e degli elevati costi di produzione.
Un esempio: ultimamente la CERAMICA POZZI ha assorbito la SAMR di Valperga Canavese — chiusa da un paio di anni. Questo avviene anche per le aziende che lavorano ancora ma a ritmi lentissimi. Le grosse aziende dopo il prelevamento rammodernano il macchinario ma spesso cambiano anche la lavorazione. I salari, malgrado l'aumento della produzione, sono rimasti statici. La situazione è aggravata dal pericolo della silicosi dovuta al tipo di produzione.

Su questo si vanno delineando le nuove rivendicazioni. Per ora c'è un accordo intersindacale per la costituzione dei fondi-malattia, per cui l'azienda dovrebbe versare 7 lire per ora lavorativa; ma ciò non avviene.
Il contratto è disdettato anche per il ramo Abrasivi: SAIT e SAIPA, nelle quali la CGIL è completamente assente, e in quello VARIE-LAMPADE.

LEGNO COMPENSATO (F.I.L.L.E.A.)

GARIS - Moncalieri, Vinovo, Vigone, Vinovo (magazz.) - 1.200 dip.
QUERENA - Brandizzo - 300 dipendenti.

Stabilimento	Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata
Garis	1 200	marzo-apri-	7 giorni a lunghi intervalli
Querena	1 300	le 1961	le prime 24 ore

Rivendicazioni:
— premio a rendimento mensile di lire 8000;
— revisione qualifiche operai;
— parità salariale per le donne;
— indennità lavori nocivi;
— modificazione orario turni (per donne e ragazzi).

Risultati:

Negativi. In precedenza il padrone aveva offerto un premio una tantum di L. 10.000 rifiutato dal sindacato.

Caratteristiche:

Assemblee di fabbrica. Partecipazione di tipo generico. Alla GARIS la partecipazione è: totale a Vigone, buona a Moncalieri, oscillante a Vinovo, fino all'ultimo sciopero di 48 ore, che fallisce in tutte e tre. L'altissima mobilità della manodopera ostacola la formazione di un nucleo organizzativo stabile.
Dopo la lotta, per la prima volta si elegge la C.I. in uno degli stabilimenti (a Vigone: 2 membri CGIL, 2 CISL).

AUTOFERROTRANVIERI

FERROTRANVIERI - AUTOLINEE - AUTOTRASPORTI

	Numero dipendenti	Periodo di lotta	Durata	Partecipazione
Ferrotranv.	5.000		—	—
Autolinee	3.000	aprile	9 giorni	80%
Autotrasp.	500	genn.-marzo	7 giorni un gruppo, 7 g. l'altro (FIAT)	100%

Rivendicazioni:

— per i Ferrotranvieri è in corso il rinnovo del contratto nazionale;

— per le autolinee è attualmente in corso il rinnovo del contratto nazionale;

Le richieste avanzate nelle precedenti agitazioni sono state accolte. All'ATM (sottosezione dei Ferrotranvieri) a metà giugno è stata portata avanti una lotta aziendale durata due giorni in cui si chiedeva:

— il premio fine anno;

— un premio legato alle manifestazioni del centenario;

— riduzione orario lavorativo.

Risultati: si è ottenuta la completa accettazione delle richieste tranne la riduzione di orario lavorativo, sono stati concessi 5 giorni alla settimana per gli impiegati e 5 giorni per tre settimane all'anno per gli operai.

Caratteristiche della lotta: in generale per i Ferrotranvieri l'andamento è sempre ottimo, con partecipazione totale e attiva anche ai picchetti.
Le assemblee vengono fatte in ogni agitazione con la partecipazione di moltissimi lavoratori.
Gli altri sindacati seguono sempre l'azione della CGIL.

COMMERCIO (F.I.L.C.A.M.S.)

GRANDI MAGAZZINI: STANDA (373 dip.) - UPIM (170 dip).

Rivendicazioni:

I Grandi Magazzini sono inquadrati nella Confcommercio, che sta trattando per il contratto nazionale.
Al termine delle trattative presenteranno la richiesta di un proprio contratto. La rivendicazione principale consiste nell'opporsi alla politica dell'azienda che intende mettere in atto un declassamento attraverso il passaggio delle operaie da aiuto-commesse e commesse a « porgitrici ». Si chiede invece che tutte vengano portate a commesse (agli effetti delle ferie, ecc.) ed è inoltre messa in evidenza la lotta contro il declassamento come scelta padronale. Si chiede inoltre minor orario di lavoro, e la mezza giornata festiva ogni settimana.

SETTORE ALBERGHIERO (3500 dipendenti)

Le rivendicazioni sono state poste cogliendo l'occasione dei festeggiamenti del centenario:
— aumento minimo garantito (nel settore alberghiero è in uso il sistema dei punti. Questa richiesta prevede un minimo stabile);
— aumento salario funzionale (in relazione al costo della vita).

Caratteristiche:
Le rivendicazioni sono state elaborate nel corso di tre assemblee operaie molto numerose, nelle quali è stata ribadita la decisione alla lotta in caso di risposta negativa.

COOPERATIVE (circa 140 dipendenti)

È in corso il rinnovo del contratto integrativo provinciale (che prevede aumenti di salario).
Per il rinnovo del contratto nazionale si porrà la rivendicazione della uguaglianza sotto tutti gli aspetti tra operai e impiegati.
L'A.C.T. ha condotto ultimamente una lotta di tre giorni per ottenere la 14ª mensilità e aumenti salariali. Ha ottenuto 13.000 lire quale 14ª mensilità ma nessun aumento salariale.
Uno dei temi di fondo delle rivendicazioni del Sindacato commercio è quello della regolarizzazione dell'attività delle cooperative. Problema che riguarda i banconieri, che non sono in regola

con le ferie, tredicesima, ecc. La posizione va regolarizzata ponendo dei limiti sindacali.

[*Questa documentazione, frammentaria e parziale, di valore semplicemente indicativo, è stata raccolta da Liliana Lanzardo, Giovanni Mottura, Vittorio Rieser, con la collaborazione dei sindacati provinciali della CdL di Torino*].

EMILIO PUGNO è nato a Torino nel 1922. Ha lavorato come operaio alla FIAT Aeritalia, ove era membro di C.I. e poi alla FIAT Lingotto. Nel 1955 è stato licenziato per rappresaglia, con altri 300 operai, quasi tutti attivisti della FIOM. Attualmente è uno dei segretari della FIOM torinese. È iscritto al PCI.

PIERO FRASCA è nato a Torino il 25 aprile 1927. Ha lavorato come operaio alla Pinin Farina dal 1943 al 1955, ove è stato membro di C.I. dal '53 al '55, anno in cui è stato licenziato. Attualmente è Segretario della V lega FIOM (Mirafiori). È iscritto al PCI.

NINO MIOCCHI è nato il 12 aprile 1915 in provincia di Aquila. Operaio all'Emanuel fin da prima della guerra. Ha partecipato attivamente alla Resistenza. È membro di C.I. Iscritto al PCI.

GIORGIO GASPARINI è nato a Torino il 17 marzo 1930. Ha lavorato come operaio alla Ditta Samma e poi alla RIV (di cui è stato membro di C.I.). Attualmente è Segretario della IV lega FIOM (Barriera di Nizza) e membro della Segreteria della FIOM provinciale torinese. È iscritto al PSI,

Due alternative dell'azione sindacale

di *Dino De Palma*

Questa rassegna non pretende in alcun modo alla completezza, sia dei riferimenti bibliografici che dei problemi oggi dibattuti. Ciò che si propone è di fornire un utile strumento interpretativo che permetta di individuare i presupposti, le ipotesi e gli obiettivi delle attuali linee politiche della sinistra limitatamente allo specifico problema del sindacato e della sua funzione. Si tratta quindi di indicare le alternative che si sono presentate, nella recente pubblicistica del movimento operaio, a proposito della funzione del sindacato nella società neocapitalistica italiana.
Nel movimento operaio l'istituzione sindacale viene concepita in due modi fondamentali e radicalmente contrastanti:

1. *Il sindacato ha una funzione integrativa rispetto al sistema sociale.* Presupposto di questa concezione è che il sistema va continuamente integrato (contro le forze o le tendenze involutive) e corretto o adeguato mediante la difesa della dignità e della libertà della persona umana contro la discriminazione, e infine mediante un maggiore potere contrattuale. L'ipotesi esplicita è costituita dalla teorizzazione del sindacato democratico la cui funzione è esclusivamente contrattuale e si basa sulla distinzione ideologica tra azione politica (parlamentare) e azione sindacale (contrattuale).

2. *Il sindacato ha una funzione dirompente rispetto al sistema.* L'ipotesi di fondo di questa seconda alternativa è la concezione del sindacato come lo strumento attualmente più efficiente (o meglio che può essere reso più efficiente) per cogliere le spinte rivoluzionarie della classe operaia. Le ipotesi implicanti sono, da una parte, la valutazione negativa del sistema sociale e dall'altra il progressivo acuirsi della lotta di classe per sovvertire le strutture e instaurare il socialismo.

1.

Un'esposizione della prima alternativa, forse la più completa ed esauriente, ma soprattutto ammirevole per la chiarezza e le esplicita-

zioni delle ipotesi di fondo troppo spesso lasciate come presupposte, ci è offerta da un saggio di Bartocci apparso sulla rivista della FIOM.[1]

Bartocci parte da una analisi della situazione dell'operaio all'interno della fabbrica. In seguito alla divisione tecnica del lavoro e all'introduzione delle macchine speciali o monouso (a partire specialmente dal 1948) l'operaio viene a perdere quel potere di decisione che esercitava nel suo rapporto con la macchina. Si determina così quella situazione di « estraneazione » o « alienazione » per cui l'operaio diventa « una ruota dentata, un pezzo di facile sostituzione, determinato nei suoi singoli atti e perfino nelle sue pause da una "razionalità produttiva" che lo sovrasta e gli si impone ».[2]

Un secondo aspetto della condizione del lavoratore nella fabbrica è costituito dalla « illibertà ». Questo è un tema che ricorre costantemente. Lo si ritrova ad esempio in un articolo di Lama scritto per le elezioni di C.I. alla Fiat[3], cui si aggiunge anche la « dignità dei lavoratori manomessa e calpestata »; in un altro di Pecchioli[4] dove si parla delle « lotte operaie tendenti a conquistare stabili e generali miglioramenti economici e normativi nell'ambito di un democratico e globale diritto di contrattazione che spezzi il cerchio della discriminazione e del paternalismo »; ancora nello stesso articolo di Lama, dove, dopo l'invito a ritrovare il « coraggio » nella lotta e un legame tra i giovani e i vecchi operai che hanno resistito alle discriminazioni, si conclude riconoscendo che « ciò che serve oggi è però una intesa fra i sindacati per opporsi alle trattative separate e alle discriminazioni ».

Il significato di questa impostazione della lotta nella fabbrica, lotta che si articola sui temi della libertà e della discriminazione, ci viene illustrato con la solita chiarezza dal Bartocci. La frustrazione provocata dalla mancanza di libertà, dalla discriminazione, dalla dignità calpestata « provoca nel lavoratore una *deformazione del concetto di democrazia* che si esprime in una rivolta verso le condizioni che la società gli impone nell'ambito di lavoro *qualora non trovi sufficientemente difesa* in quegli strumenti, quali i partiti

[1] BARTOCCI E., *Gli elettromeccanici e la politica di settore,* in « Sindacato Moderno », n. 1, 1961, pp. 3-52.

[2] A questo proposito facciamo osservare che il presente concetto non corrisponde, quanto al suo significato, a quello definito da Marx. Per Marx l'operaio, nella società capitalista, è alienato per la separazione che esiste tra il suo lavoro e la proprietà dei mezzi di produzione. Ne consegue quindi che il superamento dell'alienazione avviene solo sul piano dei rapporti di produzione. Per Bartocci l'alienazione si determina solo in rapporto al tipo di organizzazione del lavoro e ad una certa fase dello sviluppo tecnologico. Quindi non è un dato costitutivo della società capitalistica.

[3] LAMA L., *La realtà è brutta ma può cambiare,* in « Unità », 7 aprile 1961.

[4] PECCHIOLI U., *Impegno di lotta dei comunisti alla Fiat,* in « Unità », 11 marzo 1961.

sul piano politico e i sindacati su quello professionale, che l'attuale organizzazione della società gli consente.

« Quando ciò avviene ne discende un distacco tra l'individuo e le istituzioni nel quale più non si sente rappresentato, una protesta che dal terreno aziendale si trasferisce su quello politico istituzionale.

« Le intimidazioni, le pressioni psicologiche, i ricatti all'interno dell'azienda, possono fare del prestatore d'opera un *disadattato* con una carica di risentimento, spesso di odio... Sul piano politico la sua rivolta potrebbe rientrare in forme di inerzia o di scettico qualunquismo, di rifiuto a qualsiasi interesse alla vita culturale e sociale del proprio paese... ad ogni mutamento politico-istituzionale, oppure potrebbe trovare espressione in una forma di attesa messianica del momento in cui una crisi del sistema liberi finalmente tutte le forze che esso aveva avvilito ed offeso ».[5]

Ma è soprattutto a proposito dei giovani che le analisi si fanno più circostanziate, proprio perchè si riconosce in essi un fattore di squilibrio e di disgregazione del sistema. Per i giovani, secondo Bartocci, il lavoro non significa solo successo all'interno della fabbrica, ma bensì possibilità di sviluppare una intensa attività al di fuori del luogo di lavoro. Ma il sistema non risponde adeguatamente a queste loro esigenze: l'intenso orario di lavoro, le ferie limitate, le ore straordinarie sono tutti ostacoli al loro impetuoso desiderio di vivere. Ora, l'impossibilità di inserimento istituzionale nel sistema, nel quale gli individui si trovano a vivere, « si potrebbe tradurre in una spinta ad affermare la propria personalità al di fuori, se non contro, la società in cui vivono e dalla quale si sentono respinti; al di fuori, se non contro, le organizzazioni e le istituzioni democratiche, sindacali e produttive che in detta società trovano espressione ».[6]

Anche in altri luoghi in cui il problema viene affrontato, la conclusione è sempre la stessa. Così, per fare ancora un esempio, Minucci riconosce che esiste « una generalizzata tendenza alla radicalizzazione » del rapporto di classe che minaccia di mettere in crisi le stesse organizzazioni di classe, ma che soprattutto pretende di far comparire « come prima ed essenziale rivendicazione di partenza » la trasformazione radicale del sistema.[7] Non è il caso di fermarsi ulteriormente su questo argomento, tanto più che i passi citati parlano con sufficiente chiarezza. In termini generali questo discorso diventa molto semplice e facilmente comprensibile: l'attuale sistema sociale può essere messo in crisi da certe strutture inadeguate e da certi comportamenti (ad esempio la politica illiberale degli imprenditori nelle fabbriche) perchè essi provocano a loro volta altri com-

[5] Bartocci E., cit., p. 35. (Il corsivo è nostro).

[6] *Ivi*, p. 37.

[7] Minucci A., *Aspetti della spinta operaia a Torino*, in « Rinascita », n. 5, maggio 1961, pp. 445-451, spec. 449.

portamenti (rivolta, protesta, risentimento, odio, ecc.) che possono avere un esito disfunzionale rispetto al sistema in questione.
Quali prospettive si presentano in una situazione del genere? Si tratta, secondo Bartocci, di formare « un tessuto connettivo adatto al loro (dei giovani) sviluppo, capace di soddisfare le loro esigenze più legittime » e ciò si ottiene « *adeguando* sempre più le condizioni e le istituzioni politiche economiche e sociali ».[8] Se le strutture non svolgono la loro funzione, se si verificano fenomeni di *disadattamento,* il problema è essenzialmente un problema di *adeguamento* delle strutture.
Quali strumenti si presentano per far fronte ai pericoli di una deformazione del sistema democratico? Qui evidentemente si entra in merito alla specifica questione della funzione del sindacato. Prima però di rispondere a questa domanda, dobbiamo rifarci al rapporto tra azione politica e sindacato per poi chiarire lo specifico campo di validità dell'azione sindacale.
La problematica del rapporto partito-sindacato è al centro del dibattito politico sia in sede sindacale che in sede di partito, ed ha trovato ampio sviluppo in occasione della seconda conferenza nazionale dei comunisti delle fabbriche. Nelle varie assemblee di preparazione e nella Relazione di Amendola tenuta a Milano, si è precisata abbastanza coerentemente una linea che può essere riassunta in questi termini. La lotta politica è affidata tradizionalmente ai partiti i quali affrontano « globalmente » i problemi generali della Nazione servendosi di tutti gli strumenti che la società democratica offre: elezioni, parlamento, Costituzione. Il primo compito dei partiti operai consiste nell'operare, a tutti i livelli, per una politica di *sviluppo democratico.* « Gli obiettivi per affermare un controllo democratico sulla economia sono la nazionalizzazione delle fonti di energia, e in primo luogo i monopoli elettrici; il rafforzamento, la estensione e il mutamento di indirizzo delle industrie di Stato e dei servizi (banche e istituti di credito) sotto controllo pubblico; l'elaborazione e l'attuazione di piani regionali di sviluppo economico; una legislazione antimonopolistica diretta ad assicurare un controllo permanente sull'attività dei monopoli industriali e dei gruppi finanziari; una riforma agraria generale che dia la terra ai contadini; una politica di rinascita del Mezzogiorno e delle Isole; una politica di lavori pubblici che affronti i grandi problemi della difesa del suolo e della creazione di attrezzature civili moderne; una politica della scuola che assicuri la formazione culturale e professionale della gioventù ».[9]
Tale politica di alternativa democratica viene attuata mediante quella nuova maggioranza che la svolta a sinistra dovrebbe realizzare. Di qui la « necessità di creare, soprattutto dal basso, le condizioni di questa nuova maggioranza e di questa svolta a sinistra, ma a

[8] BARTOCCI E., cit., p. 37. (Il corsivo è nostro).

[9] Vedi « Unità », 6 maggio 1961.

questa azione dal basso, e cioè allo sviluppo delle lotte e dei movimenti di massa noi accompagnamo un continuo intervento nel gioco politico, nella dialettica politica, una continua ricerca del contatto, con altre forze politiche ivi comprese determinate forze del mondo cattolico e della DC ».[10]
Il secondo compito è costituito dalla difesa dei valori, realizzati dalla lotta di liberazione e consacrati nella Costituzione, contro ogni minaccia di involuzione antidemocratica. « In Italia non vi è mai stata, come ha detto Fanfani, tanta democrazia. Ma egli ha dimenticato di aggiungere che questo allargamento della democrazia è avvenuto perchè siamo riusciti a far fallire tutti i tentativi d.c. di annullare le conquiste della guerra di liberazione, perchè siamo riusciti a infrangere gli attentati antidemocratici degli Scelba e dei Tambroni ».[11] Ma le minacce non vengono evidentemente *solo* da destra, di qui la polemica contro certi *critici di sinistra* che sostengono « la tesi di un'intensificazione progressiva delle lotte, in termini puramente quantitativi, per obiettivi di carattere generale che investono immediatamente il problema del potere a tutti i livelli ». Contro tali « nostalgie frontiste » valgono allora le tesi gramsciane sulla « guerra di posizione» e sul «blocco storico ».[12]
Precisata in questi termini l'azione politica del movimento operaio, la funzione del sindacato viene subordinata a questa secondo una logica del tutto coerente. Se in parlamento si affrontano « globalmente » i problemi della Nazione, in campo sindacale l'obiettivo, più circoscritto, è il raggiungimento di un salario al di sopra del livello di sussistenza mediante un innalzamento del potere contrattuale in quanto « elemento determinante dello sviluppo sociale economico » e « garanzia per il democratico articolarsi della vita del Paese ».[13]
Come si vede facilmente i due momenti, quello politico parlamentare e quello contrattuale del sindacato, non sono che due aspetti complementari nell'ambito della stessa prospettiva democratica. « Per giungere a determinare una tale svolta politica è necessario lo sviluppo di un movimento politico generale nel più stretto collegamento tra lotte rivendicative, lotte politiche e azione parlamentare per determinare nuove mag-

[10] BERLINGUER E., Intervento conclusivo all'Assemblea dei comunisti della FIAT, in « Atti dell'Ass. d. Com. d. FIAT », Torino, 15-16 aprile 1961, p. 116 sgg. Sullo stesso tema vedere la citata relazione di Amendola.
[11] AMENDOLA, cit. I limiti di questa rassegna non ci permettono di soffermarci ulteriormente sul tema della Costituzione. La sua importanza, comunque, è decisiva in questo contesto, e basta per riconfermarla, citare ancora Amendola: « ...per comprendere il valore della via italiana al socialismo bisogna apprezzare il carattere della Costituzione repubblicana... ».
[12] NOTARIANNI M., *I caratteri originali della « nuova Resistenza » nella discussione dei giovani operai comunisti*, in « Unità », 15 febbraio 1961.
[13] BARTOCCI E., cit., p. 10.

gioranze capaci di approvare le necessarie leggi di riforma ».[14] Conviene ora approfondire l'aspetto complementare del sindacato analizzando il contenuto specifico della sua funzione.

Uno studio approfondito sulla funzione contrattuale del sindacato è stato condotto recentemente da A. Tatò.[15] Esistono due tipi di logica, secondo Tatò: la logica capitalistica, per la quale il prezzo della forza lavoro tende ad appiattirsi sul prezzo dei beni di sussistenza della classe salariata, e la logica del sindacato che tende a contrastare quell' appiattimento. « Infatti, l'istituzione, l'organismo, la forza sociale che, unica, può provare e dimostrare con la sua esistenza e la sua lotta, la non riducibilità dei salariati a "macchine per produrre plusvalore" *è il sindacato*: l'autentico sindacato, giunto a un determinato stadio di maturità e di sviluppo ».[16] Tale razionalità, propria del sindacato, viene conseguita non con un'azione volta ad elevare l'ammontare *globale* della retribuzione, ma mediante un'azione volta a discernere il salario vero e proprio (cioè il prezzo di sistema della forza lavoro considerata indipendentemente da ogni specificazione) dagli elementi extra-salario (cioè da quelle specificazioni fatte in base alla professionalità, alla qualificazione tecnica, alla collocazione organizzativo-tecnologica). Ora, degli elementi extra-salario, la parte costituita dal prezzo della professionalità (la paga contrattuale di qualifica) deve essere regolamentata e quindi assorbita nella parte fissa della retribuzione. Resta la parte aziendale, che è la vera parte variabile della retribuzione. Si attua così un continuo processo di assimilazione delle parti variabili, proprie del piano aziendale, in ciò che è fisso. E ciò che è fisso è autonomo dall'azienda, « ma non separato da essa,... non incomunicante, non incompatibile con la legge della tecnologia aziendale, del *management* ».[17] Questo criterio, che tende a dare la massima consistenza alla parte fissa della retribuzione rispetto a quella variabile, da una parte sfugge al pericolo dell'aziendalismo, ma dall'altra è « meta-

[14] AMENDOLA, cit. Nella stessa relazione c'è un altro passo che solo apparentemente contraddice questa complementarietà. Infatti l'affermazione della « necessaria distinzione tra azione rivendicativa e azione politica, tra sindacato e partito » ha essenzialmente un valore polemico nei confronti della seconda alternativa (di cui più avanti), la quale vede nel secondo corno del dilemma un possibile strumento per la lotta di classe. Ciò è confermato da quello che segue subito dopo: « l'esperienza sindacale non si trasforma spontaneamente in coscienza rivoluzionaria, la quale è invece frutto di una dottrina che affronta problemi generali dello Stato, del pensiero filosofico ed economico, dei rapporti tra storia nazionale e mondiale ». Nel contesto il termine « rivoluzionaria » non ha quel significato che gli si attribuirà nella seconda alternativa.

[15] TATÒ A., *Ordinare la struttura della retribuzione secondo la logica e i fini del Sindacato*, in « Politica ed Economia », n. 2-3, febbraio-marzo, 1961, pp. 11-25.

[16] *Ivi*, p. 13.

[17] *Ivi*, p. 18.

aziendale » e per di più « non nega le verità, le giuste esigenze, le leggi inerenti alla vita dell'azienda, al fatto produttivo aziendale ».[18]

Si delinea così quel ruolo integrativo che è proprio di questa concezione del sindacato. La logica e la razionalità borghesi tendendo a sopprimere il salario (« elemento *essenziale del sistema stesso* ») come autonoma categoria economica, provocano nel sistema instabilità e squilibri nella classe lavoratrice su cui già ci siamo fermati. Il sindacato con la sua logica, « tende incessantemente a far considerare e rispettare dall'intero sistema l'umanità del lavoro, a esaltare questa sua dignità naturale, che l'ordinamento capitalistico viene inevitabilmente a negare e a estinguere per principio ».[19] In una parola il sindacato tende « a far divenire il salario un valore economico più elevato e superiore alla somma dei prezzi delle sussistenze », mediante una logica « che non ripudia le giuste esigenze dell'economia e che lo (il salario) porta a essere più vicino a una configurazione civile e umana ».[20]

Nella presente congiuntura il neocapitalismo italiano è in espansione: si pone quindi l'esigenza di un nuovo ordinamento contrattuale. Lo stesso discorso di prima, sull'adeguamento, ritorna qui tale e quale ma dal punto di vista del sindacato. « Ignorare questa realtà significa creare uno stato di agitazione permanente, prolungata, sempre più estesa ed intensa, significa anche favorire agitazioni che non sono controllate, significa assumersi una grave responsabilità sindacale e politica ».[21] Nella misura in cui gli strumenti correttivi e limitativi del sindacato saranno in grado di operare all'interno del sistema, verrà garantito il secondo termine dell'alternativa tra involuzione e sviluppo democratico della nostra « società democratica a struttura capitalistica ».[22]

2.

La seconda alternativa, che è più che altro una prospettiva di studio e di lavoro politico, si incentra attorno a due componenti fondamentali: una, sostanzialmente, critica e negativa, ed una positiva. La componente critica è costituita dall'analisi della attuale fase del neocapitalismo e delle sue contraddizioni di fondo, analisi che sfocia in un giudizio radicalmente negativo del sistema sociale. La componente positiva verte sulla prospettiva di *potere* e sull'ipotesi del sistema socialista come unica alternativa possibile. Da questo punto di vista, tutte quelle istituzioni che attualmente sono a di-

[18] *Ivi*, p. 19.
[19] *Ivi*, p. 14.
[20] *Ivi*, p. 21.

[21] NOVELLA A., *Un sindacato forte nelle fabbriche e nel Paese per un nuovo ordinamento contrattuale,* Relazione al Consiglio Direttivo Nazionale, Roma, 14-15 dicembre 1960, pubblicato a cura della CGIL.
[22] BARTOCCI E., cit., p. 51.

sposizione del movimento operaio, dal partito al sindacato, dall'assemblea operaia alla cellula di fabbrica sono altrettante tecniche più o meno adeguate per operare un radicale rovesciamento dell'attuale sistema.
Nel suo intervento alla Assemblea dei comunisti della Fiat, Garavini presentava in questi termini la condizione dell'operaio: « Noi siamo nella fabbrica, noi sappiamo che nella fabbrica, sul luogo di lavoro oggi, specialmente in quelle grandi fabbriche che sono più moderne, nei reparti che sono più automatizzati, scoppiano le contraddizioni fondamentali che esistono nella società capitalistica contemporanea; emerge quella condizione dell'operaio di alienazione... cioè la condizione del distacco dell'operaio dalla produzione che esegue, del fatto dell'operaio che diventa un esecutore nelle mani della gerarchia aziendale, al quale si impedisce sempre di più di acquisire coscienza di essere il produttore, quello che col suo lavoro, la sua qualificazione professionale, il suo ritmo di lavoro, determina la produzione nelle diverse scale della gerarchia aziendale ».[23]
Il neocapitalismo non significa soltanto espansione crescente della produzione, ma azione continua di assorbimento degli antagonismi che si verificano sul posto di lavoro e che si ripercuotono all'esterno della fabbrica. La mitologia del benessere e la politica dei consumi operano efficacemente come strumenti di disintegrazione delle posizioni di classe e di integrazione individuale nel sistema. Queste condizioni conducono ad analisi che, partendo sostanzialmente da una concezione pessimistica del processo di razionalizzazione, concludono in un giudizio di sfiducia sulle reali possibilità di una presa di potere dell'operaio nella fabbrica.[24]
« Per anni le condizioni obbiettive della dinamica neo-capitalistica sembrarono portare alla conferma delle tesi riformistiche, che ormai fosse impossibile costruire una posizione antagonistica contro il capitale nella sua fase organizzativa più avanzata e che la lotta potesse avvenire soltanto su un piano genericamente politico o laddove lo sviluppo capitalistico diseguale provoca profonde diseguaglianze, squilibri e sacrifici ».[25]
Due esempi abbastanza significativi si possono fare al riguardo: la battaglia salariale per una linea di sviluppo che contrasti il processo di accumulazione[26] e la

[23] L'intervento è incluso negli Atti cit., pp. 65-75.

[24] È questo giudizio, che porta a vedere, nella prospettiva di potere e di controllo operaio nella fabbrica, posizioni aziendalistiche. Vedi al proposito NOTARIANNI M., *Al TIBB: controllo operaio nell'azienda o battaglia per il salario nazionale?*, in « Unità », 15 marzo 1961.

[25] FOA V., *Lotte operaie e prospettiva del Socialismo in Italia*. Relazione introduttiva al dibattito pubblico tenuto a Roma, 7-14 dicembre 1960, a cura del PSI, p. 11.

[26] Vedi ad es. NOTARIANNI M., *Anche per gli operai comunisti c'è il pericolo dell'aziendalismo,* in « Unità »,

politica per l'incremento dei consumi primari e di certi consumi culturali.[27] Ora questi due tipi di azione politico economica si risolvono in una visione palesemente terapeutica e di adeguamento delle strutture attuali, se non si inquadrano in una esplicita prospettiva rivoluzionaria. Ed è ciò che chiaramente fa osservare Spesso quando afferma che una politica dei salari e dei consumi per restare coerente deve porsi il problema del potere. Una volta che la classe lavoratrice avrà il potere dei mezzi di produzione, allora avrà un senso porsi il problema di una politica pianificata di consumi con una eventuale priorità a quelli primari. « ...risulta altrettanto poco plausibile che il semplice spostamento dei consumi a favore di quelli primari mediante un intervento dello Stato "ad hoc", possa modificare di molto la sostanza delle cose... se non venga accompagnato da un mutamento dei rapporti di produzione ».[28]

Ma la lotta operaia, scoppiata violentemente dal luglio '60 in poi, proprio là dove maggiore è la concentrazione capitalistica e dove più pesante è l'azione integrativa, ha definitivamente smentito, se pure ce n'era bisogno, l'impostazione riformistica data all'azione politica e sindacale. Questo elemento, decisivo per il movimento operaio, « riconduce la lotta alla contraddizione interna del capitalismo avanzato, ridà vigore, in condizioni nuove, alla dottrina marxista che afferma l'oggettiva portata rivoluzionaria del capitalismo, che riesce a disgregare vecchie forme associative e indebolire vecchie strutture, ma con la sua organizzazione crea nuovi aggregati, nuove condizioni materiali per lo sviluppo di un nuovo spirito associativo, di una nuova volontà combattiva, di un nuovo tessuto di lotta ».[29]

Che indicazioni vengono dall'intensificarsi della combattività e del suo estendersi a categorie di lavoratori per molti anni esclusi dalla lotta? Quali problemi nuovi pongono alle organizzazioni la spinta rivoluzionaria che viene dai giovani e gli elementi di democrazia diretta presenti nel rifiuto da parte degli operai di qualsiasi delega nelle decisioni sul contenuto e sulle forme della lotta? Intanto la prima indicazione che ne viene e che è possibile individuare almeno come tendenza, è il contenuto socialista delle lotte in corso, un contenuto che « si riconduce all'antagonismo fondamentale di classe, che cioè non è rivolto a correggere il meccanismo capitalistico dello sviluppo ma rivolto ad attaccarlo nel cuore, nei suoi metodi, nelle sue componenti fondamentali ».[30]

11 marzo 1961 e l'articolo cit. alla nota 24.

[27] Vedi ad es. MINUCCI A., *Le elezioni alla Fiat non vedono più la classe operaia su posizioni difensive,* in « Unità », 7 aprile 1961; e *Aspetti della spinta operaia a Torino,* in « Rinascita », n. 5 maggio 1961, pp. 445-451.

[28] SPESSO R., *Il potere contrattuale dei lavoratori e la « razionalizzazione » del monopolio,* in « Politica ed Economia », n. 11, novembre 1960, pp. 6-12.

[29] FOA V., cit., p. 12.

[30] *Ivi*, p. 15.

Questa spinta operaia verso un radicale mutamento del sistema pone in questione l'efficienza delle organizzazioni e in modo particolare del sindacato, attualmente più a contatto con il movimento. Da una parte il sindacato, rispetto ai partiti, si trova in una posizione favorevole essendo più aderente alla realtà della fabbrica, più adeguati essendo i canali di comunicazione tra la base e le strutture organizzative; dall'altra si trova però a dover subire tutte le conseguenze di questo contatto e in primo luogo si trova nella necessità di dare una soluzione al rapporto che si viene a configurare tra la sua impostazione rivendicativa e il contenuto delle nuove aspirazioni. Non è più possibile fermarsi ad obiettivi immediati, a singole rivendicazioni anche se avanzate. Il modo in cui si stanno svolgendo le lotte prova che esse non possono più essere viste alla luce di una linea sindacale nel senso tradizionale del termine, perchè è *fuori* del sistema l'obiettivo che esse si pongono: « la creazione di una nuova condizione operaia, cioè la rottura di un vincolo di subordinazione, la volontà di non essere più forze subordinate, la ricerca di una autonomia operaia, la ricerca di un collegamento di classe che ponga in posizione rovesciata, rispetto alle condizioni attuali, i rapporti fra il capitale ed il lavoro ».[31] In una parola è il superamento dell'alienazione, cioè di quella condizione costitutiva dell'operaio nella società capitalistica, attraverso l'acquisizione del potere e del controllo dei mezzi di produzione.

Ma questo non è il solo aspetto della questione. Se da una parte il sindacato rischia di essere scavalcato o ignorato dalla classe operaia, dall'altra rischia di vedersi pianificare dal neocapitalismo la propria azione rivendicativa. È quello che crudamente faceva notare Garavini nell'intervento già citato. « Che cosa intendiamo ottenere con lo sviluppo di lotte sindacali che è in corso nel Paese? Che cosa vogliamo ottenere in particolare con l'intervento che sollecitiamo, dei centomila operai della FIAT, della Olivetti, della Lancia, della Riv? Vogliamo ottenere sul piano sindacale un nuovo assestamento dei rapporti contrattuali dei lavoratori ad un livello più elevato dell'attuale per quello che riguarda salari, orario di lavoro, qualifiche e via dicendo? Io vorrei essere molto chiaro a questo proposito e dire con molta franchezza che noi non vogliamo ottenere questo; che questo non è il nostro obiettivo, perchè questo oggi per dirla brutalmente e schematicamente, semmai è l'obiettivo del nemico di classe ».[32] La Confindustria è disposta cioè a pagare qualsiasi prezzo pur di riassorbire la spinta di lotta operaia che si è venuta sviluppando in questi ultimi anni. « È una verità, faceva notare Pirani, che vale anche per l'accordo Italsider che, per un certo verso, può rientrare be-

[31] *Ivi*, p. 15.

[32] *Atti*, cit., p. 66.

nissimo nell'ambizioso disegno dei nuovi gruppi dirigenti dell'I.R.I. e, in definitiva, dell'ala fanfaniana della D.C. per togliere al movimento operaio ogni autonoma prospettiva ».[33]

Questo pericolo di una assimilazione della lotta rivendicativa viene visto chiaramente anche da Scheda all'Assemblea dei comunisti delle fabbriche: « Il contenuto della lotta per un più forte potere contrattuale apre sbocchi anticapitalistici. Ma essa non si esprime ancora in una coscienza socialista. È una carica di ribellione che nasce dalla realtà della fabbrica: la lotta contrattuale opera uno sbocco avanzato a questa ribellione, ma c'è un limite ed è dato dal fatto che la carica può essere imbrigliata dall'aziendalismo, dal paternalismo ».[34]

Inevitabile quindi che le rivendicazioni sindacali diventino parte integrante del sistema se non si riconosce al sindacato una funzione strumentale per la quale possa essere sostenuta una linea rivendicativa che sia nello stesso tempo un'alternativa di potere. « Questa azione deve essere condotta a livello di fabbrica, di gruppo, di settore, su scala territoriale, nazionale e deve esprimersi non semplicemente come stimolo ad uno sviluppo spontaneo e continuo della nostra economia, in un tentativo di superare le contraddizioni del sistema capitalistico, ma per contrapporre alla " spontaneità " del sistema capitalista, che in realtà nasconde sempre una scelta precisa e determinante della classe padronale, una scelta dei lavoratori ».[35]

In questo contesto ogni rivendicazione diventa automaticamente una fase, più o meno avanzata, più o meno opportuna « nel quadro di una prospettiva, che noi ci poniamo perchè è reale, di un progressivo inasprimento della lotta di classe, prima di tutto nella grande industria metalmeccanica torinese ».[36]

Non si tratta qui di attese messianiche, si tratta di lavorare giorno per giorno per una conquista, graduale o violenta non ha importanza, di posizioni di controllo e di potere, le uniche possibili in una prospettiva realmente rivoluzionaria e socialista.

[33] PIRANI M., *Perché non è ben riuscita a Piombino la conferenza dei comunisti dell'Ilva?*, in « Unità », 5 marzo 1961.
[34] Vedi « Unità », 7 maggio 1961.

[35] MURARO G., *Tesi per il dibattito su « La funzione del Sindacato nella fabbrica e nella società »*, maggio 1961.
[36] GARAVINI S., cit., p. 70.

Documenti sulla lotta di classe alla FIAT

a cura di Romano Alquati

Riproduciamo, come documentazione, alcune parti di un intervento al Convegno del PSI sulla FIAT svoltosi a Torino nel gennaio del '61. Ha per tema le « forze nuove » — e pertanto è stato a suo modo un aspetto del movimento che è descritto in altri articoli di questo « Quaderno ». Purtroppo la considerazione delle « spinte » avviene in modo episodico e frammentario, necessariamente, mentre il loro importante carattere progressivo dovrebbe essere colto nella globalità delle interazioni dinamiche che le hanno costituite come processo.

A questa, e ad altre relazioni di questo convegno ci si riferisce talora in vari discorsi (soprattutto a Torino), ma con l'intento di trovare l'aggancio per una generalizzazione nazionale della problematica che la condizione dei lavoratori delle grandi imprese italiane impone ai partiti storici della classe operaia. Poichè questa discussione si riferisce a un documento di carattere piuttosto « interno » (per cui risulta facilmente fraintendibile a chi non è dentro la particolarità di quella situazione, di « quel » lavoro di rilevamento ed elaborazione quotidiana), aggiungiamo qui alcune precisazioni su quanto a Torino ha preceduto il convegno del PSI, su quel che è successo dopo, soprattutto alla FIAT, e su ciò che una serie di affermazioni significano.

Innanzitutto. Non si tratta di una relazione finale su una inchiesta sociologica, ma una comunicazione che sviluppa un aspetto di una relazione politica a un Convegno di Partito. Quindi non è neppure un documento della ricerca che un gruppo di giovani sociologi socialisti sta facendo alla FIAT Mirafiori. A tale lavoro di carattere scientifico il relatore si riferisce in un solo tratto, e dall'esterno, ricavandone le sue generalizzazioni empiriche, senza preoccuparsi eccessivamente di un rigore di metodo, perchè il suo obiettivo è di « calare » delle proposte di lavoro, delle ipotesi, al fine lontano di sollecitare un movimento « fondato », il quale soltanto darà le condizioni di una verifica e di una generalizzazione dinamica.

La relazione si basa invece su una piccola inchiesta di tipo piuttosto giornalistico, fatta in una ventina di giorni, fra il '60 e il '61, inter-

vistando dei membri di C. I. della FIOM, socialisti e comunisti, di quasi tutte le sezioni FIAT in Torino. Non è una distinzione bizantina, soprattutto in rapporto al tema dello « sbocco politico » delle « spinte operaie ». Così pure non lo è la distinzione implicita in tale relazione tra sociologia e conricerca. Qui la conricerca è ciò che i quadri stessi indicavano con questa parola, cioè un metodo di azione politica di base. Pertanto chi ha ripreso e diffuso la parola e il metodo non si è proposto affatto di mettersi a far concorrenza alla sociologia, un complesso di tecniche generalmente in funzione di altri scopi, quanto di ricercare nell'elaborazione comune coi protagonisti stessi della lotta delle classi lavoratrici gli obiettivi e le forme con cui la lotta stessa in corso può tendere verso la realizzazione cosciente di un sistema socialista; il trasformarsi delle forze oggettive in forze soggettive, politicamente coscienti, in una prospettiva di superamento dell'attuale sistema che leghi le rivendicazioni particolari, frutto della diversità dei livelli (che caratterizza il neocapitalismo), in sintesi ipotetiche generali che facciano leva sui gangli del sistema, e che diano l'orientamento delle sue punte più avanzate dall'interno del movimento stesso della lotta di classe.

Le contraddizioni nel sindacato

Pertanto, oggi far circolare questa relazione non serve solo a riprendere il discorso sulle « nuove » forze, ma, poichè ci offre la versione del problema data da membri di C.I., dovrebbe essere occasione di un discorso piuttosto importante sulle contraddizioni funzionali, sostanziali e politiche, fra i vari livelli gerarchici della FIOM stessa, quale organizzazione che tende a centralizzare il potere di decisione (nella FIOM nazionale) in una strutturazione rigida. Questa isola poi il vertice dalla realtà, e lo mette in contrasto con i suoi livelli legati al movimento; così si verifica lo « sdoppiamento » dei quadri medi (che sentono la portata politica delle lotte in corso) fra le loro aspirazioni rivoluzionarie politiche (e la loro stessa funzione), e la struttura burocratica in quanto è stata concepita per « gestire » la spinta operaia, e non riesce oggettivamente ad esprimerla proprio nel suo sforzo politico di autodeterminazione. Non quindi in quanto « sindacato », ma come organizzazione che ha una determinata struttura ed ha in interdipendenza dialettica con essa altre finalità che entrano in conflitto con le motivazioni classiste dei singoli compagni comunisti e socialisti, a livello di Segreteria provinciale come degli attivisti di fabbrica, facendoli trovare talvolta (come quando le situazioni evolvono rapidamente verso un terreno « politico ») su una linea che diverge da quella implicita o esplicita nell'azione condotta da queste o quelle maestranze, malgrado lo sforzo di esprimerle. Tutto ciò vale altrettanto per i partiti operai oggi, in rapporto al tema dello sbocco politico alle spinte operaie

in corso, con la differenza che raramente si sono trovati a diretto contatto con le lotte di fabbrica (ma tali contraddizioni sono esplose ugualmente, se non altro attraverso un nuovo conflitto funzionale e politico che ha sconvolto i quadri più impegnati, perchè la scarsità di attivisti provoca l'accumularsi nella stessa persona di cariche di C.I., di sindacato e di partito). Delle correnti chiaramente e consapevolmente conservatrici, ancora molto forti nei partiti e nel sindacato, non parliamo neppure.

La ripresa operaia e la FIAT

Nella relazione si parla solo della FIAT. Ci si sta «chiusi». Ed è perchè il discorso sul rapporto imprescindibile e reciproco fra la FIAT e l'economia nazionale, fra la FIAT e le lotte in corso, era sviluppato nella relazione principale del Convegno, quella di Muraro. È evidente, tuttavia, che non è possibile mai prescindere dalla considerazione di tutto il complesso gioco delle sperequazioni esterne ed interne attraverso le quali l'impresa FIAT riesce a neutralizzare e a deviare gran parte delle spinte operaie. Non solo Nord-Sud, agricoltura-industria, settore auto-settore tessile, città-campagna, ma giovani-vecchi, oppure officine, reparti, dipartimenti, macchine, la disuguaglianza dei livelli, reale o fittizia, è utilizzata molto sapientemente dalla FIAT. Ma essa ha una matrice unitaria, e quando le tensioni giungono all'estremo e le situazioni si radicalizzano essa viene a nudo; allora, se queste differenziazioni vengono viste nelle loro necessità strutturali e ricondotte alle contraddizioni di fondo del sistema, che già sono esplose negli attuali movimenti, esse possono ritorcersi contro la FIAT e il suo complesso apparato di sfruttamento dei lavoratori, in fabbrica e fuori, nel lavoro come nel tempo libero. Ciò ci impone più che mai la generalizzazione, la circolazione di base delle rivendicazioni e delle esperienze di lotta, perchè dalle situazioni particolari sia possibile pervenire ad ipotesi di lavoro generali che investano dai diversi punti e livelli, con una lotta unica, l'unità del sistema neocapitalistico che vogliamo superare. Ora, è solo per questa necessità di sintesi dinamica che sarebbe opportuna qui una storia recente, quella che gli storici dei vari Istituti di sinistra non fanno, del movimento operaio in provincia di Torino e alla FIAT. Nel dopoguerra; e come avvenne dal '48 al '53 la ripresa padronale; e come, dal '54, parallelamente ai grandi investimenti di ammodernamento tecnologico, è avvenuta l'offensiva che ha liquidato dalla fabbrica un movimento operaio che era già stato sconfitto molto prima. È una storia che a Torino ha avuto per protagonista un'altra generazione, rappresentata in fabbrica dagli «anziani» (alla FIAT si invecchia presto). I protagonisti attuali sogliono sempre iniziare dal '56 il loro discorso. Il '56 ha sancito ufficialmente per i compagni la sconfitta totale delle loro organizzazioni alla FIAT. Essa ha dato da allora le basi per un rinnovamento, si sono inseriti nella FIOM giovani qua-

dri che nella inevitabile analisi delle disfatte subìte dalla linea tradizionale, hanno iniziato da tempo l'elaborazione di un orientamento che consenta alle organizzazioni storiche del movimento operaio di riprendersi in questa grandissima azienda, maggior centro di potere economico e politico del sistema. Non è casuale che alla CdL di Torino si parli sempre di un Convegno del '56 nel quale questi giovani dirigenti avevano già formulato temi che oggi sono stati generalizzati dalle lotte, o che alcuni di essi abbiano dato un fondamentale contributo al Convegno sul progresso tecnologico svoltosi nel '56 all'Istituto Gramsci, uno dei primi segni di un rinnovamento nella sinistra ufficiale (anche parte di quella che non si esprimeva sull'Ungheria).

A Torino, come in parte a Milano, le lotte operaie non riprendono dal '60, ma dal '58-'59, hanno il primo grosso episodio in quelle dei metallurgici del '59, e proseguono, riaccendendosi già dal maggio e giugno del '60 (in contiguità con gli scioperi della Siemens, dell'Alfa Romeo e della occupazione della Gilera a Milano). Cioè la ripresa operaia a Torino non è stata tanto una conseguenza del grande movimento di Genova, quanto uno dei fatti che hanno contribuito a determinarlo, ed è proseguita poi estendendosi, intensificandosi ed inserendosi nel movimento più vasto quando la ripresa è stata generale, anche se condotta aziendalisticamente (ciò è valso anche per le lotte settoriali). Ciò è importante, perchè sono proprio esperienze di queste lotte del '58-'59 a dare indicazioni preziose alla CGIL per il suo sforzo di adeguamento alle nuove situazioni tecnologico-produttive iniziato col Congresso del '60 e continuato ad esempio alla CdL di Torino, e quindi nei due partiti (con quella che allora chiamavano anche la « linea Foa »). Cioè « l'adeguamento » a Torino era già in corso nel '60 con la ricerca di nuove forme di contrattazione e di organizzazione del sindacato nella fabbrica; ed ha avuto il primo tentativo di applicazione nel '60, alla Cravetto, ad esempio. Poi si è generalizzato, estendendosi ad altri settori, tanto che nel novembre la Segreteria camerale già aveva elaborato un orientamento chiaro per i quadri. Ma l'ondata di lotte che segue le ferie, anche staccata dal carattere nazionale del movimento, introduce presto una serie di elementi che non sono più assorbibili nel semplice discorso di nuovi organismi del sindacato nella fabbrica; lotte a livelli retributivi e tecnologici più diversi, quelle degli specialisti della RIV e della Michelin, ad esempio, o quelle successive della Magnadyne e dei CVS, soprattutto (di cui si parla in altri articoli di questo « Quaderno »). Con i loro contenuti rivendicativi e organizzativi nuovi hanno imposto un dibattito politico sulla organizzazione politica della classe operaia, che avanzava rivendicazioni di potere e organizzava la lotta in forma autonoma, appoggiata dall'esterno dal sindacato. Verso la fine dell'anno, nella lotta della Magna-

dyne, la FIOM poneva nelle assemblee operaie il tema dell'organizzazione unitaria delle maestranze in quanto tali sul posto di lavoro, e responsabilizzava le maestranze stesse nella conduzione dello sciopero. Alla fine dell'anno il PSI faceva un convegno sulla portata politica delle lotte operaie nel quale investiva il partito della responsabilità del loro assorbimento su un piano « sindacale », e di fronte a questa realtà (cioè che i partiti non riuscivano a dare una conclusione politica alle spinte ma funzionavano proprio come elemento di sindacalizzazione delle lotte) decideva il Convegno politico sulla FIAT. Nel frattempo soprattutto la lotta dei CVS, nel suo progredire che la trasformava qualitativamente di giorno in giorno, aveva sollevato e posto in discussione nella CGIL e nei partiti, tutta una serie di limiti e di contraddizioni (oltre ad interessi apertamente conservativi di alcune correnti), che ben presto si legavano ad una situazione ferma, come quella FIAT analizzata in questa relazione.

Dopo il Convegno socialista sulla FIAT

Riconducendo il discorso frammentario sui giovani alla FIAT alle situazioni di lotta di quei giorni, la sua portata generalizzante veniva sottolineata e ripresa da più parti. Non solo per i legami « oggettivi » fra i settori e i gruppi padronali che coordinavano la loro lotta in un fronte unitario imperniato sulla FIAT, ma proprio perchè, ad esempio, lo sciopero dei CVS poneva il problema di una lotta frontale e generale dei lavoratori. Per l'atteggiamento negativo delle CdL lombarde (soprattutto milanese) questa esigenza si è avanzata solo per la provincia di Torino, dove ha trovato solo una parte dei sindacalisti, e soprattutto la FIOM e la FIOT, disposti a portarla avanti.

La situazione dei CVS, un bilancio dello sciopero della Magnadyne (il quale, pur condotto in modo nuovo, ha rischiato di fallire per la mancanza di nuclei di operai che organizzassero la lotta nella fabbrica e ha mostrato il salto fra lotte e voti di C.I.), una serie di lotte in medie aziende, rapportati alla situazione FIAT (ed Olivetti), portano la FIOM per prima a sostenere a Torino che a questi nuovi contenuti rivendicativo-organizzativi, derivanti dalla « globalità » della condizione del produttore attuale, bisogna rispondere con un lavoro che miri ad organizzare dei nuclei di reparto coscienti, che elaborino nel corso della lotta — ma anche nelle situazioni « ferme » — sempre nuove rivendicazioni qualitativamente più avanzate, e realizzino l'organizzazione dell'azione globale risalendo dai problemi immediati a rivendicazioni di reparto, e da queste a rivendicazioni sempre più generali, sollevando il problema del coordinamento esterno, del vuoto politico lasciato dal partito. Il PSI dal canto suo farà un opuscolo sui problemi della classe operaia alla FIAT (« *Qualcosa si muove alla FIAT* »), che distribuirà di fronte

ai cancelli di tutti gli stabilimenti del complesso; letto con interesse dai giovani, non ha visto la ripresa di un discorso (per le evidenti carenze organizzative del partito nella fabbrica).

Sulla base della valutazione della portata politica delle lotte in corso la FIOM torinese decide di rompere nettamente con l'orientamento tradizionale della preparazione delle elezioni di C.I. alla FIAT. Non è solo il fatto di un nuovo tipo di propaganda particolarmente intelligente (anche se rischia di essere solo tale). La FIOM, con un interessante dibattito con i suoi membri di C.I. del '60 (quelli intervistati per la relazione), decide di qualificarsi di fronte agli elettori FIAT con un chiaro invito a superare le diffidenze e le indecisioni e ad organizzare essi stessi la lotta alla FIAT; a farla loro stessi questa organizzazione, in modo unitario alla base, cercando di togliere quindi le varie illusioni su una convergenza di vertice dei sindacati, a farla sulle rivendicazioni che essi sentono più pressanti e direttamente generalizzabili sul luogo stesso di lavoro. E la FIOM sostiene anche che non esiste altra via per la risoluzione dei problemi più profondi della condizione operaia che la lotta unitaria della classe dei produttori stessi per le rivendicazioni che li uniscono contro il monopolio; cioè dà un carattere abbastanza generale alle parole d'ordine che si appresta a portare alla FIAT. La FIOM dirà quindi ai lavoratori che il voto di C.I. come tale non risolve la situazione, ma vale come impegno del lavoratore ad organizzare questa lotta sul posto di lavoro, per condizionare la FIAT là dove il suo potere si fonda. Le rivendicazioni degli operai FIAT hanno risoluzione reale solo in una lotta che investa il potere nella fabbrica, le elezioni saranno momento di una lotta unitaria che alla FIAT supererebbe immediatamente i limiti aziendali e sindacali e avrebbe una portata politica nazionale.

Le 52 ore

La primavera porta ai lavoratori FIAT la notizia delle 52 ore settimanali di lavoro. La situazione si radicalizza improvvisamente, e fornisce una piena convalida delle valutazioni precedenti: per quel che riguarda le forze sulle quali puntare per una ripresa operaia, e quelle dalle quali ne verrebbe una opposizione opportunistica, sugli obiettivi e le forme iniziali di essa, ma anche e soprattutto sui grandi limiti e lacune organizzative che la FIOM, e più che mai il PCI e il PSI, che l'appoggiano come possono a Torino, rivelano di fronte al necessario passaggio alla realizzazione delle nuove parole d'ordine. Si toccano con mano i diaframmi che impediscono un reinserimento dinamico del sindacato unitario e dei partiti operai nella dialettica più viva della lotta di classe in situazioni avanzate come quella FIAT, e la loro radice storica oltre che strutturale. Le 52 ore polarizzano e canalizzano tutto il forte malcontento di queste maestranze; nella fabbrica

improvvisamente le condizioni dello sciopero esistono, se ne accorge la Direzione che è costretta a rinviare immediatamente l'applicazione del suo piano, ed i sindacati padronali che fanno marcia indietro e sono costretti a capovolgere il loro atteggiamento iniziale dalla forte reazione dei loro stessi iscritti. Tuttavia la FIOM ha tentato di condurre un'azione con i suoi quadri attuali, legando il problema delle 52 ore a tutto il resto, ma non è riuscita. Questo tentativo mancato è stato molto importante proprio perchè ha permesso di verificare nello svolgersi della situazione concreta che non sono affatto le sezioni e i reparti dove si registra il maggior numero di tesserati quelle che presentano le reazioni più violente, ma quasi l'opposto: non alle « Ausiliarie » ma alla « Lingotto » si discutono più favorevolmente i volantini che chiamano alla lotta. Alla « 7 » della Mirafiori più che alla « 30 » si hanno discussioni nei reparti, alla « SPA » più che alle « Ferriere ». E in seguito alla « SPA » una situazione favorevole si capovolgerà nettamente nel giro di pochi giorni con la grave responsabilità del quadro attivo. Mentre alle Ferriere stesse dove si punta tutto sulle « Molle » si avrà una fermata della « Torneria cilindri », che aveva già fatto tempo prima una azione completamente spontanea; ecc., ecc.

La linea del sindacato

Nell'analisi delle forze che più hanno risposto alla parola d'ordine della organizzazione dello sciopero non solo si verifica la chiara contrapposizione fra i nuovi assunti e le anziane maestranze integrate, ma il fatto che in molti reparti e in molte sezioni i primi a svolgere di fatto un'azione antisciopero sono stati proprio compagni iscritti alla FIOM e al PCI. Molti di loro in violente discussioni con i sindacalisti di fronte alla fabbrica dicono apertamente: « ci muoveremo solo dopo che si saranno mossi tutti gli altri », e scaricano sui giovani, in maggioranza ignari di cosa sia sciopero, sindacato o partito, il peso dell'azione. C'è qualche vecchio compagno che si mobilita, ma si tratta di eccezioni.

La verifica del fatto che una linea di lotta è accolta favorevolmente dai giovani ma trova l'opposizione di molti compagni solleva nel sindacato e nel partito più grave che mai il problema del rinnovamento dei quadri e delle strutture organizzative. Nel PCI si parla di espulsione dei quadri opportunisti. Nel PCI sono in corso conferenze di « sezione » di preparazione del convegno dei comunisti sulla FIAT, nelle quali questi stessi quadri di partito (oltre che della FIOM) portano una problematica piattamente sindacale che evade tutti i più importanti aspetti della condizione del lavoratore FIAT. Le due cose sono strettamente legate. Se molti compagni nella fabbrica ottengono l'aperto disprezzo dei giovani non organizzati, al partito il problema delle giovani forze si presenta già nei suoi stessi iscritti. Le 52 ore mostrano una saldatura di interessi di due ten-

denze contrapposte che si ritrovano di fronte non solo nella fabbrica ma anche nella lega FIOM e nella sezione di partito. I quadri che hanno teorizzato la rinuncia si mobilitano nelle leghe e nelle sezioni contro la linea della FIOM torinese, e contro le esigenze che le nuove leve tendono ad affermare con la lotta, e quindi si oppongono alle rivendicazioni e alle soluzioni organizzative che la FIOM a Torino ricerca. Non a caso questi compagni si trovano a coincidere con la linea che ha seguito la CISL nelle 52 ore, e con l'orientamento della FIOM nazionale. Non a caso la situazione si riproduce nel PCI, dove i quadri opportunisti si saldano ai deputati locali in una linea « esternista », che rimanda tutto il problema dell'azione nelle fabbriche alle elezioni, al voto della C.I. nonchè all'azione parlamentare (interpellanza al ministro Sullo). A questi ultimi si oppongono anche nelle organizzazioni i quadri più giovani in genere, quelli che nella fabbrica non sono isolati ma ricercano da tempo il contatto con le nuove maestranze.

Nel Convegno degli operai comunisti di tutte le sezioni FIAT, questa contrapposizione è forte. Ma il fatto che una ripresa delle organizzazioni operaie alla FIAT è possibile solo riuscendo a distinguersi nettamente dagli altri sindacati (il che può avvenire solo riprendendo le esigenze di fondo dei lavoratori) pone grossi problemi di conoscenza: una nuova prassi organizzativa che permetta di ricercare insieme alle nuove maestranze, attualmente inarrivabili, tabù, un nuovo metodo di lavoro politico per la lotta unitaria ed autonoma sul posto di lavoro. Già per trovare il punto di partenza c'è il problema di muovere in qualche modo degli operai, che non vogliono saperne nè di sindacato nè di partito, perchè analizzino col sindacato e col partito la situazione loro nella fabbrica, per fondare nella fabbrica e nel paese la lotta per la trasformazione della loro condizione in senso socialista. La portata politica dei problemi apparentemente più tecnici di tale lavoro viene sentita presto.

Le elezioni di C.I. e la costruzione dell'organizzazione

Il primo tentativo di realizzazione cosciente di tale nuovo metodo di lavoro in direzione della fabbrica, si ha nella concreta realizzazione dell'orientamento stabilito per la campagna delle elezioni di C.I., del quale abbiamo già fatto cenno. Qui si fa il primo serio sforzo per affrontare i « diaframmi » individuati nella mancata azione per le 52 ore. Considerando le elezioni momento della preparazione della lotta si tenta di superare le rivendicazioni generiche precedenti, con la costruzione di piattaforme rivendicative a livello d'officina, officina per officina, per indicare degli obiettivi più rispondenti alla lotta da realizzare organizzando i « gruppi coscienti » a livello di reparto, che permettano poi la sintesi ulteriore a livelli più generali, ecc. ecc.

Ora, la realizzazione di tale obiet-

tivo di partenza non è possibile con la prassi e le forze tradizionali. Non è possibile fare questo lavoro dall'alto senza una collaborazione impegnata di persone inserite nella fabbrica, per cui si interpellano e si mobilitano uno per uno i tesserati e i candidati, molti dei quali rispondono favorevolmente alla proposta dei volantini d'officina. Questa responsabilizzazione diretta dei compagni « buoni » che non hanno soltanto « un'adesione mitologica al partito che serve a compensare la rinuncia all'azione » è il primo passo, il primo ponte verso un impegno organizzativo interno dei nuclei di giovani operai, nella fabbrica. Purtroppo limiti di tempo, di strumenti, di uomini, e le contraddizioni oggettive che il sindacato come tale trova in questa direzione, fanno sì che questo lavoro sia precario, non molto rispondente a quanto questa linea di « responsabilizzazione » richiede. I volantini vengono fatti in modo sempre più meccanico, il rapporto coi compagni è molte volte un puro rapporto di registrazione meccanica che non li impegna direttamente. Comunque, i volantini vengono fatti, e si convincono molti compagni « buoni » a distribuirli all'interno direttamente, dando un primo esempio della necessità di discutere i problemi e di preparare dall'interno la lotta.

Il parziale successo alle elezioni, dove la linea dello sciopero ottienei voti di molti giovani, mentre un gran numero di compagni non va a votare, è un'ulteriore conferma della validità dell'orientamento, che ha dato esito buono anche alla Olivetti, alla RIV e alla Lancia.

Le elezioni dimostrano che questo metodo rimasto a metà strada deve essere portato avanti, e la CGIL provinciale vuole estenderlo fuori della FIAT. Vengono scelte 4 situazioni particolarmente importanti perchè nodi del potere neocapitalistico e punte avanzate del processo tecnologico-organizzativo: la FIAT Mirafiori, le Ferriere FIAT, la Michelin, la Farmitalia della Montecatini. Si formano dei gruppi di lavoro che si danno ad elaborare un punto di partenza di un'azione politica diretta a sollecitare la collaborazione dei lavoratori di queste fabbriche, affinchè progredisca attraverso il movimento, in direzione di una « conricerca » (intesa — lo ripetiamo — appunto come un inserimento nelle spinte operaie per elaborare con gli esecutori stessi, all'interno dell'azione rivendicativa, in corso o possibile, il suo sviluppo politico, e avanzando nell'azione stessa via via le rivendicazioni). Si tenta, cioè, di capovolgere la situazione di rapporto negativo fra lavoratori e « avanguardia cosciente » con la trasformazione di tutti gli elementi positivi, profondamente motivati, del rifiuto della delega dall'esterno. Per cui si intendono formare, con un lavoro a lunga scadenza, dei nuclei politici all'interno della fabbrica, che operino perchè le maestranze stesse, unite in quanto produttori, prendano in mano le redini della loro lotta politica per la realizzazione di un sistema che

superi quello attuale verso il socialismo da costruire.
Lungi dall'essere un orientamento spontaneistico, questo, di fronte alla realtà delle situazioni di fabbrica e di classe e di potere attuali, appare come il solo orientamento che possa liquidare lo spontaneismo molto più grave di chi, sulla base di certe prassi di politica social-comunista come quelle del dopoguerra, dopo aver pensato fino a ieri ad un'azione puramente esterna, parlamentare e simili, pensa che nella fabbrica, dove i padroni invece ci sono stati con una azione politica coordinata contro l'unità politica fondamentale sul posto di lavoro (che ha potuto ben valersi del riformismo esternista del controllo democratico), esista fra questi giovanissimi (i quali molte volte provengono dalla campagna, non hanno ancora fatto il militare e non hanno mai avuto modo, anche perchè nessuno è andato mai a darglielo, di leggere un testo socialista qualsiasi) una chiara coscienza politica in senso marxista-leninista, già tradotta in una concettualizzazione rispondente alle nuove tendenze globali delle varie razionalizzazioni tecnologiche ed organizzative e dei nuovi rapporti di potere e di classe. Cioè quella chiara coscienza che oggi non ha nessuno, e meno che mai hanno proprio questi intellettuali di sinistra (sono sempre costoro che avanzano tale particolare denuncia dello spontaneismo) che proiettano sulla classe operaia completamente mitizzata una serie di categorie storiche nelle quali si concentra tutto il refoulement ideologico che l'isolamento nel quale li relega il sistema o il senso di colpa per le loro condiscendenze ai padroni dell' « industria culturale » ad un certo punto crea in loro. Dello spontaneismo che denunciano i funzionari di partito o sindacali non parliamo, perchè oggi proprio le contrapposizioni oggettive che vengono messe a nudo dal progredire delle lotte, ne rivelano i fondamenti burocratici in senso gestionale, nel senso di una divergenza strutturale di obiettivi storici. Si dice che quando queste forze sono disponibili per il socialismo è possibile una trasformazione di forze oggettive in forze soggettive. Ma per l'estrema gravità della deviazione delle spinte passate, su obiettivi in contrasto con le esigenze e le aspirazioni operaie, il problema non si risolverà tanto presto.

Tuttavia, il lavoro di questi gruppi è iniziato con una problematica sindacale: una serie di equivoci sorgono e possono sorgere. Nei loro piani di lavoro ci si sforza di chiarire che non si tratta di realizzare l'adeguamento, di costruire il « sindacato moderno », elaborare le nuove forme contrattuali o le nuove rivendicazioni che blocchino la situazione sancendola con nuovi contratti ad un livello più elevato, assorbendo le spinte operaie all'interno dell'attuale sistema. Ma si sottolinea come le situazioni stesse scelte per questo lavoro sembrano dover lasciare ben scarso margine ad una azione sindacale. Si mostra come le rivendicazioni anche più piattamente salariali in

un movimento generale condotto nelle forme descritte in questo « Quaderno » pervengono presto ad avere un netto carattere politico, portando in primo piano esigenze di potere e di organizzazione alternativa del lavoro, e la richiesta del superamento dei limiti aziendali. Inoltre si sottolinea l'esigenza di elaborare con gli operai in movimento le rivendicazioni non assorbibili dal singolo padrone verso rivendicazioni non assorbibili neppure dal sindacato in quanto organismo di contrattazione all'interno del sistema, per quanto moderno sia. Il problema dell'assorbimento di questo lavoro da parte della burocrazia gestionale delle organizzazioni storiche, per obiettivi di pianificazione centralizzata dall'alto o per obiettivi di inserimento nel governo dell'attuale sistema o di sistemi simili, è un pericolo che esiste, ma non esiste solo per questo lavoro « interno »: esiste per tutti. In particolare, esiste per tutto ciò che rimane a livello di discorso o che circola soltanto a livello di vertice o nel mondo culturale. Pare che l'unica cosa che quella burocrazia oggi non sia in grado di assorbire sia proprio il costituirsi attraverso il movimento di lotta di nuclei organizzati del movimento stesso degli esecutori; cioè un'azione che miri a riorganizzare gli operai stessi perchè guidino la lotta politica per il socialismo. Che poi sia possibile mirare a questo obiettivo da parte di organismi come la FIOM o il PSI (che ad Ivrea ha iniziato un lavoro, all'Olivetti, che, partito come inchiesta per un Convegno che « non rimanga lì » come il lavoro alla FIAT, va in una direzione non molto diversa da questa) è il problema della possibilità che una serie di contraddizioni oggettive di partenza vanifichino tutto lo sforzo: finora questo non risulta; d'altra parte è un rischio che a Torino si ritiene valga la pena di correre.

Primo bilancio del lavoro

Una valutazione del lavoro fatto in questi ultimi due mesi dai gruppi, un confronto organico, non sono stati fatti. Il lavoro che ha potuto svilupparsi di più è stato quello della Farmitalia, giunta proprio mentre scrivo queste note a realizzare al 98% di astensioni uno sciopero al quale CISL e UIL non partecipano, ritenuto impossibile dal sindacato di categoria e che ha visto una affollatissima assemblea operaia, con elezione diretta di delegati di reparto. Si tratta di uno sciopero per rivendicazioni aziendali già molto più avanzate di quelle che si porranno per il contratto di settore e giudicate pazzesche dai dirigenti della FILCEP. Il lavoro alle Ferriere ha dovuto fare i conti a lungo con i « diaframmi interni », ma il fatto che ora si intravede la possibilità di ottenere la collaborazione di molti quadri di fabbrica e di sezione al suo sviluppo dimostra l'importanza che ha, per il superamento del « blocco » attuale, l'assunzione consapevole delle possibilità date dalle contraddizioni oggettive dalle quali si parte.

Il lavoro alla Mirafiori (« il cuore del neocapitalismo in Italia ») va avanti piano proprio per questa ragione, qui la FIAT non perde tempo e usa tutti i suoi ampi mezzi, tutto l'immenso potere politico ed economico di cui dispone per impedire l'organizzarsi del malcontento operaio. La FIAT, « padrona dello Stato », non ha mai rinunciato all'uso dei sistemi di rappresaglia e terrorismo che l'hanno resa famosa e che colpiscono particolarmente gli attivisti FIOM, ma il modo in cui è recentemente intervenuta alla officina 30 (manutenzione e costruzione stampi, cioè attrezzaggio) per « sgonfiare » una situazione difficile di fermento delle categorie più qualificate, che si andava estendendo ed aveva già provocato delle delegazioni spontanee (ad esempio dei « tracciatori »), mostra l'impegno di utilizzare tutte le più smaliziate tecniche di assorbimento del malcontento che hanno resa famosa l'Olivetti. La cosa è possibile ancora perchè l'azione finora si è sviluppata solo localmente; e ciò, ovviamente, consente al padrone di « pagare » il malcontento da una parte con un taglio dei tempi dall'altra, dove la possibilità di un'azione non esiste ancora.

All'Olivetti non è stato difficile finora avere contatti, ma la particolare politica sociale interna ed esterna dell'impresa, renderanno difficile l'assunzione continuativa di una lotta. Il lavoro alla Michelin non è potuto iniziare. Un aspetto di fondamentale importanza che è stato comune a tre delle quattro situazioni, sono state appunto le lotte più o meno « spontanee », scoppiate indipendentemente l'una dall'altra ma per obiettivi simili da parte dei lavoratori delle officine ausiliarie, dei reparti manutenzione e attrezzaggio. Non è un fatto sporadico e contingente, ed esprime una delle contraddizioni più gravi del sistema produttivo dell'azienda razionalizzata. Riguarda le categorie operaie in espansione rapida, quelle che, pur essendo spesso considerate una sopravvivenza del sistema di produzione che precede la razionalizzazione, in realtà hanno subìto una trasformazione importante che ne farà gli operai tipici della fabbrica futura. Ciò ha sollecitato l'inserimento del problema delle nuove qualifiche e delle nuove mansioni, nella discussione di partenza con gli operai della fabbrica.

Le contraddizioni del neo-capitalismo

Se questa cronistoria, schematica e macchinosa, è servita a giustificare la pubblicazione di questo e non di altri documenti, diviene opportuno riferirsi ad alcuni temi di essa per puntualizzare una serie di possibilità di un fraintendimento della relazione, come della situazione FIAT, i quali rischiano di aprire la strada proprio a quel tipo più intelligente di riassorbimento burocratico che tenta di non cambiare nulla proprio dando un esito evasivo al rinnovamento, ripreso in prima persona. Mi riferisco all'intelligente e

significativo articolo che Minucci ha dedicato alla FIAT nel numero di « Rinascita » del Maggio '61.
Mi pare di aver già indicato che, se una contraddittorietà si prospetta, nella situazione FIAT, non è certo delle maestranze ridotte ad una situazione di isolamento individuale, di contrattazione individuale, e di « privatizzazione » (direbbero i sociologi): su questo piano c'è ben altro, c'è tutta la tragica situazione dell'esecutore nella società industriale di massa, che riversa su di lui tutte le contraddizioni che non riesce ad eliminare; nè è contraddittorietà per quel riformismo cosciente che ha consentito il determinarsi di tale situazione. Se una contraddittorietà esiste alla FIAT è proprio quella di questi gruppi di lavoro, della FIOM, dei compagni socialisti e comunisti in quanto la situazione li porta a sostenere un ruolo antiburocratico presentandosi, *necessariamente*, in veste di « funzionari »; ora, questa contraddittorietà ha la medesima radice positiva del rinnovamento: la spinta delle lotte operaie che ricercano uno sbocco politico, e non trovandolo per il vuoto del partito nella fabbrica (il quale è « avanguardia cosciente », d'accordo, ma di cosa?) ricerca la soluzione su linee dalle quali ad un certo punto le organizzazioni storiche sono fuori.
Sul piano tecnologico-organizzativo è in corso da anni e anni tutta la complessa dialettica di « scomposizione e ricomposizione », ma come anche l'Olivetti dimostra, non si tratta per niente di due fasi; dopo aver frammentato si ricostruisce, dopo aver tolto la responsabilità si torna a responsabilizzare. Non è vero. A parte il fatto che a questa delega di responsabilità non si lega affatto una delega di potere, anche sul piano sindacale non bisogna dimenticare mai non solo la complementarità dei due momenti (il secondo serve solo come momento necessario di transizione, caso per caso, per velare le gravi contraddizioni che fa esplodere il primo), ma soprattutto il fatto che si arriva necessariamente alle paghe di classe se si insiste a vedere il problema a livello di posto, analizzando la singola mansione e il suo trasformarsi indipendentemente dal trasformarsi delle altre — e non solo della « produzione » (ad esempio, manutenzione, progettazione, controllo, amministrazione, vendita, formazione del personale, ecc. ecc.) — e degli altri livelli gerarchici « fasulli », (operai, impiegati, tecnici, ecc.). Una cattiva impostazione d'una lotta per le qualifiche — come quando recentemente la FIOM ha lanciato alle maestranze delle lavorazioni ausiliarie della FIAT la parola d'ordine della categoria speciale — può mostrare come avviene che non si riesca a legarsi al malcontento e che si sprechi un potenziale rivoluzionario, soprattutto se in quel momento il padrone riesce a crearsi, a spese di altre categorie, i margini di un intervento paternalista.
Non mi pare poi sia sostenibile che alla FIAT attualmente la contraddizione fondamentale sia tra la « razionalizzazione della produ-

zione » e la « razionalizzazione del mercato ». La FIAT ha avuto una certa flessione nelle esportazioni USA, ma non ha assolutamente nulla di invenduto e non riesce a soddisfare le ordinazioni di cui è sommersa (basti considerare che la produzione della 1100 continua ancora per le continue richieste, mentre dovrebbe essere cessata da mesi). La FIAT non ha ancora avuto la necessità di ricorrere a quelle tecniche di « marketing » che caratterizzano la « razionalizzazione » del mercato; fa molta publicità per ottenere l'invecchiamento psicologico del prodotto e per gonfiare le differenziazioni inesistenti fra i diversi tipi, ma sul piano della programmazione a lunga scadenza delle vendite vive alla giornata; questo non le ha impedito uno dei più impressionanti programmi di investimenti che si sia mai visto in Italia, col noto raddoppio della produzione auto proprio quando tutto il settore attraversa una crisi mondiale di sovrapproduzione. Probabilmente non ha avuto bisogno di « razionalizzare » il mercato, il che fra l'altro costa, proprio per la sua posizione di massimo potere economico e politico, il controllo dello Stato, i protezionismi, la benzina, le autostrade, il credito e il bassissimo prezzo della sua forza lavoro. E da qui il discorso torna alle sperequazioni, torna nella fabbrica dove le fondamentali contraddizioni mi paiono proprio quelle interne alla « razionalizzazione » tecnico-produttiva, che crea dei meri esecutori e poi per proseguire deve responsabilizzarli, che separa e mette in contrapposizione dei livelli con la sperequazione sistematica e poi deve legarli tutti ad un rigido sistema che annulla gli individui e i gruppi e pone come unità tecnologiche minime le officine, ecc. ecc. (e queste sono le considerazioni ampiamente generalizzabili), che promette una carriera professionale e annulla le professioni, che vende delle macchine come se regalasse dei giocattoli a della gente che non ha il tempo di usarle, o i soldi per mantenerle.

Pertanto, non mi pare neppure che si possa imperniare queste contraddizioni interne su un contrasto fra una formazione professionale e una realtà tecnico-organizzativa, in termini quasi di adeguamento reciproco. Non è facile dire con sicurezza qual'è la funzione che la FIAT attribuisce alle sue scuole e ai suoi corsi nè fino a qual punto la sua organizzazione richieda delle maestranze altamente qualificate e dove l'istruzione professionale, come la cultura di massa, non ha il compito di formare « l'uomo », ma l'esecutore, cioè l'opposto. Mi sembra invece che un'analisi delle linee di tendenza delle innovazioni organizzative, quale si può avere confrontando interattivamente le trasformazioni delle varie mansioni, dimostra che la « razionalizzazione » reale si attua alla FIAT al di fuori dei suoi organogrammi ufficiali e si continua coerentemente negli attuali orientamenti di formazione professionale. Cioè non c'è frattura fra i due momenti ma è la « razionalizzazione » stessa che

marcia male. A me pare che, ad esempio, il problema delle carriere si leghi al tema più sostanziale e generalizzabile per definizione: quello della mobilità (esterna, interna): le migrazioni, tutta questa gente che gira dal Sud al Nord, dalla agricoltura all'industria, dalla campagna alla città, dalla città di provincia alla grande città, dalle fabbriche piccole alle medie, dalle medie alla FIAT, dalla FIAT alla Olivetti e dall'Olivetti alla FIAT, dalle varie sezioni FIAT alla FIAT Mirafiori, da una categoria all'altra, da un reparto all'altro, da operaio a impiegato, e poi magari per concludere il tutto con un posto di tecnico in una piccola industria, per la prima volta con un lavoro che dà un minimo di soddisfazione a 50 anni, tornando a vivere in campagna. Un enorme potenziale rivoluzionario viene fatto girare a vuoto in una rotazione pazzesca dal neocapitalismo, pompando attraverso i livelli fittizi il mito di un avanzamento, di una espansione nel lavoro e nei consumi, che nell'attuale sistema è una pura mistificazione.

L'esigenza di autodeterminazione dei giovani FIAT ha indubbiamente degli aspetti che interesserebbero particolarmente gli studiosi di psicologia individuale; nondimeno la cosa ha delle chiare motivazioni politiche e pertanto è opportuno che noi l'assumiamo su questo terreno. Tale è l'autodeterminazione quando si esprime in esigenze di autogestione: l'esigenza dell'operaio di un potere di determinare gli orientamenti tecnico-organizzativi ed economico-sociali dell'impresa, in rapporto alle contraddizioni che il gruppo di potere attuale scarica su di lui, non quindi soltanto la esigenza primaria di espansione della personalità nel lavoro, ma un'esigenza motivata strutturalmente di gestire il potere politico ed economico dell'impresa e attraverso ad essa della società.

Le forze disponibili per una ripresa di classe

L'espressione « massimalismo di classe » riferita alla situazione FIAT potrebbe risolversi anche in un gioco di parole. Il termine massimalismo ha sempre riguardato appunto le « avanguardie coscienti »; il fatto della FIAT più tipico è che la grande massa degli operai oggi si fa ancora « i fatti suoi », reagendo solo ad attacchi immediati; ed è così in gran parte anche per i giovani: ritorniamo alla questione della disponibilità oggettiva. Ma per quel che riguarda quei primi nuclei che hanno già una certa coscienza di classe, nel senso che è coscienza della generalità dei loro problemi quotidiani ecc., costoro si muovono nella dinamica di un movimento di risoluzione, verso la globalità e generalità della condizione dell'esecutore. Ma oggi, nell'attuale ricerca cosciente dell'azione risolutiva, questi gruppi di giovani ci appaiono semmai « minimalisti »..., come lo sono d'altra parte i « compagni buoni » del quadro attivo FIAT: « Partire dai miliardi di granelli di sabbia, e metterli

insieme in un'azione decisa in comune, con la discussione sul posto di lavoro coi compagni, di tutti i problemi della condizione di lavoro... », « per arrivare a rivendicazioni sempre più generali, ecc. ecc. ma non da zero quindi, dalla nuova realtà dei rapporti di classe che ognuno esperimenta ». La differenza è che mentre il compagno dice (rivolgendosi al partito): « bisogna saper utilizzare gli insegnamenti storici della lotta rivoluzionaria della fase ascendente del proletariato... bisogna saper utilizzare quanto il vecchio barbuto Carlo Marx ha ancora da insegnarci », il giovane lavoratore non è in grado di far questo, e non per colpa sua. Questa intenzionalità, questa disposizione, questa direzione verso gli elementi della condizione quotidiana generalizzabili a livello di classe, perchè possano fondare gli obiettivi ulteriori che la presenza cosciente nel movimento potrà indicare sulla base degli insegnamenti storici, corrispondente a quella ricerca della globalità e della totalità che già Marx indicava come funzione tipica dei comunisti, è attribuibile più che altro ai giovani quadri, ai giovani sindacalisti, a vari gruppi di lavoro di cui si è parlato. Ma oggi, in questa lotta generale che si conduce aziendalmente, costoro non sono ancora andati al di là del primo passo. La ragione di questo « minimalismo » si lega a quel rifiuto alla delega dei giovani operai FIAT e non ci pare abbia radice in una « sfasatura », quanto nel fatto che, ad esempio, le masse operaie della FIAT sono state strumento di una politica dei partiti operai che spostava tutto su obiettivi politici generali non fondati sulle esigenze e le aspirazioni di trasformazione radicale e generale delle condizioni della massa di lavoratori nella fabbrica (che questo succeda ancora oggi basterebbe il recente accordo dell'Italsider a mostrarlo).

La ragione per cui, in questa prospettiva di « responsabilizzazione » degli esecutori, i gruppi di lavoro hanno ispirato il loro metodo (e si differenziano perchè sono ancora in rapporto alla particolarità delle situazioni organizzative-rivendicative) ad una progressività dinamica verso una « conricerca » è perchè ritengono che la funzione di mediazione scientifica del partito, che stabilisce un rapporto dall'esterno col ricorso alle tecniche sociologiche e poi elabora all'esterno e porta dall'esterno delle direttive agli esecutori, risponde alla tradizionale struttura organizzativa che centralizza al vertice l'elaborazione degli orientamenti e il potere di decisione, è quindi in pieno contrasto col tipo di disponibilità delle nuove maestranze delle grandi aziende monopolistiche (all'avanguardia del progresso tecnologico) nei gangli vitali del sistema attuale.

Non ci pare assolutamente sostenibile che le giovani leve che incominciano a muoversi sono quelle che hanno vissuto più profondamente l'esperienza riformistica; è piuttosto il contrario. Basterebbero le date e le cifre che si citano quando si parla del successo elettorale FIOM a indicarlo. I gio-

vani che si muovono sono proprio quelli che rifiutano l'esperienza riformistica, che trovano espressa in modo emblematico nel comportamento quotidiano in fabbrica dell'anziano operaio, fedele alla FIOM, che il giorno delle elezioni non viene a lavorare. Il fatto che di fronte alla minaccia delle 52 ore questi operai integrati si sono ritrovati in una linea che continuava nel partito e nel sindacato fino a Roma (contro lo sforzo dei giovani, dei « compagni buoni » e della FIOM per la ripresa della lotta), la quale perpetuava la linea dei partiti operai del dopoguerra e alla FIAT coincideva con l'orientamento CISL, mostra che il riformismo più profondo è proprio quello che avevano vissuto e ancora stavano vivendo gli « anziani », quegli anziani che hanno lavorato contro lo sciopero.

Non pare che alla FIAT si indichi il « sindacato » come risolutore. Abbiamo già detto che non è una questione di etichetta. La FIOM può legarsi a forze esterne, a nuclei di giovani, proprio in quanto non si muove come « sindacato » ma fa proprio un ruolo politico, con incertezze, contraddizioni e non eccessiva chiarezza, con dei momenti di involuzione, comunque lo fa proprio di fronte al « vuoto politico dei partiti operai ».

L'organizzazione politica

Il problema della funzione del partito nella fabbrica e nella società, lo ripetiamo una ennesima volta, viene spalancato nella situazione FIAT dal tema fondamentale del marxismo-leninismo, della trasformazione di forze oggettive in forze soggettive, dell'organizzazione politica di classe in una lotta generale che non è più soltanto difensiva. Richiede una critica dinamica radicale, con la elaborazione di strumenti che sviluppino il materialismo storico marxista nella nuova realtà dei rapporti storici di classe, in rapporto soprattutto alle strutture organizzative, ai sistemi di gestione che caratterizzano attualmente « il modo di produrre e di appropriarsi il plusvalore » da parte della classe parassitaria che gestisce la società neocapitalistica. Da Torino forse si possono avanzare delle esperienze per l'elaborazione di strumenti che evitino nelle organizzazioni storiche quella « struttura di sfruttamento » che gli operai rifiutano nella fabbrica.

Si tratta, lo ripetiamo ancora, dell'organizzazione funzionalizzata con livelli di autorità, che concentra il potere al vertice emettendo ordini verso il basso col paravento della democrazia e della collaborazione, con le gerarchizzazioni e le compartimentazioni che servono solo ad impedire che i lavoratori prendano coscienza della loro maturità ad autogestirsi, nella fabbrica e fuori e nelle organizzazioni politiche, per quel tanto che sono « dei lavoratori ». Nella relazione pubblicata si sostiene che tale struttura i lavoratori la rifiutano nella organizzazione produttiva (tutte le tecniche padronali di « collaborazione » e « partecipa-

zione » lo dimostrano da tempo) perchè non cambia nulla della loro condizione di esecutori. A maggior ragione la rifiutano i giovani nel sindacato e nel partito.
L'alternativa non è affatto l'anarco-sindacalismo o, come oggi si dice, « l'anarco-sociologismo », nè è possibile prendere in considerazione lo spauracchio dello « spontaneismo », che oggi ha l'aria di una formula magica per esorcizzare la richiesta di rinnovamento. Un'organizzazione che risponda alla realtà attuale dello sfruttamento di classe non può più essere « tabù » neppure nelle liturgie burocratiche dei partiti operai. Se è vero che oggi il discorso della pianificazione centralizzata dell'economia e della vita nazionale attraverso lo Stato è attuale, è realistico, « il vecchio e barbuto Carlo Marx » diceva che una società si pone problemi che può risolvere. Oggi il problema del socialismo è interamente di fronte a noi, anche se, passato il primo choc, le lotte operaie, che continuano in Italia e ovunque, vengono date a loro volta come un fatto di routine, come una caratteristica scontata e secondaria del sistema. Evidentemente oggi la parola socialismo nasconde le cose più contrastanti, ma questi contrasti storici le spinte operaie li vanno chiarendo ogni giorno intorno a noi.

(*maggio 1961*)

Relazione di Romano Alquati sulle "forze nuove" (Convegno del PSI sulla FIAT, gennaio 1961)

Mi sono basato su dati originali raccolti attraverso tre « canali » diversi, che rappresentano anche tre momenti della dinamica sulla quale mi propongo di fare un po' di luce:

1. Colloqui con membri di Commissione interna delle varie sezioni FIAT, socialisti e comunisti.

2. Discussioni con e fra giovani dipendenti della FIAT, operai e impiegati, in maggioranza non iscritti a partiti ma con un certo grado di consapevolezza politica e di classe.

3. Colloqui con operai della Mirafiori scelti in modo, più o meno, casuale.

Il secondo e il terzo canale sono serviti solo limitatamente, come « verifica », allargamento e precisazione di quanto risultava dalla presa di contatto coi membri di C.I. La precarietà metodologica è ovvia, ma tali carenze sono sempre meno « scusabili ».
È importante non dimenticare mai l'aspetto completamente problematico di tutto quanto andrò affermando; nessuna pretesa di

esaurire un punto e un argomento. Anzi: è possibile dare solo qualche esempio, prospettare solo qualche frammento, avanzare solo qualche ipotesi. Delle ipotesi per delle concrete esperienze di lavoro.
Riferirò quindi in primo luogo sui membri di C.I. di fronte ai giovani, sul modo in cui percepiscono il problema, ciò che fanno e ciò che tentano e propongono di fare per risolverlo.

I diversi livelli del progresso tecnologico

È nota a tutti l'estrema complessità della produzione alla FIAT, articolata in unità produttive a livelli tecnologici ed organizzativi tanto diversi da presentare una contemporaneità di fasi produttive storicamente lontane. La sezione nel complesso, l'officina nella sezione, la squadra nel reparto, la macchina con la placca del 1900 accanto alla transfert: un divario esiste.
C'è un primo gruppo di fabbriche, esattamente quelle nuovissime che sorgono e vanno sorgendo lungo la Stura (Ricambi, Nuova Lingotto, Spa di Stura), nelle quali per ora è estremamente difficile stabilire contatti, per cui si è dovuto lasciarle da parte. Qui la FIAT ha realizzato l'unica politica del personale che non accenna a dar segno di crisi e rappresenta il grosso problema organizzativo del domani: la politica di « casa nuova, vita nuova » all'interno, ha per risultati che i compagni fino a ieri attivi ora « fanno il morto » in una massa di maestranze nuove prese dalla campagna sulle quali non è possibile neppure un lavoro dall'esterno, per il sistematico e calcolato isolamento territoriale degli stabilimenti, col pullman che viene a prendersi gli operai all'uscita e li porta fino a casa loro. E presto avremo le nuove grandi fonderie a Carmagnola, e si sa dello smembramento della SIMA e di altri prossimi nuovi investimenti.
Le rimanenti sezioni si possono raggruppare a tre livelli. La Materferro è un esempio di produzione organizzata in modo rudimentale. La SPA è un esempio di produzione entrata nella fase della « razionalizzazione », e la maggior parte della Mirafiori sta passando dalla meccanizzazione razionale alla fase di automazione. Resta il fatto che l'ardua questione dei giovani, tanto complicata e piena di incognite di per se stessa, qui diviene ancora più problematica per questa complessità oggettiva. Infatti alla FIAT, come nelle innumerevoli fabbriche che sono entrate in agitazione nei diversi settori e zone territoriali, l'argomento della reale o possibile adesione dei giovani alle lotte in forma cosciente ed organizzativa richiede la rinuncia ad ogni facile ottimismo, ad ogni iniziativa improvvisata e semplicistica, come ad ogni prassi tradizionale.

La FIAT e lo sviluppo capitalistico

Anche alla FIAT, come nelle aziende in lotta, il discorso sui giovani è il discorso sui problemi e

le situazioni concrete della fabbrica: sulle possibilità che esistono sul posto di lavoro per una concreta opposizione di una linea alternativa alla Direzione della produzione FIAT; sul carattere immediatamente politico di una conquista di quote di potere nella fabbrica che ha senso solo in quanto è contemporaneamente una conquista di quote di potere nella gestione operaia della società (per usare le parole del compagno Rizzo, membro di C.I. della FIAT-Ausiliarie); su una lotta sul posto di lavoro per un diverso sistema tecnologico-organizzativo che diviene lotta per un sistema economico e sociale che realizzi condizioni di vita e di lavoro radicalmente e profondamente diverse da quelle attuali. In questa direzione sono progredite le conversazioni che ho avuto con compagni socialisti e comunisti. Non è possibile dire di più (ricordo il tono « potenziale » e problematico delle affermazioni). Ma certo questo non è poco.

Della complessa interazione di fattori esterni ed interni che concorrono come un insieme unico a determinare il problema, alcuni, soprattutto per quello che, astraendo, si può chiamare « l'aspetto esterno » (cioè fattori relativi alla situazione economica generale e del settore, alle scelte di politica economica della FIAT, ecc. ecc.) sono già considerati dalla relazione di Muraro. Ma anche qui c'è ancora da precisare molto. Ad esempio, molti compagni delle C.I. danno rilievo al fattore congiuntura, e indubbiamente esso ha una notevole incidenza, soprattutto per il progressivo venir meno della pressione dell' « esercito di riserva » di disoccupati e sottoccupati sulle maestranze meno qualificate. Ma ben al di là di un fatto congiunturale, dalle stesse dichiarazioni dei compagni viene fuori la ipotesi importante che a Torino la evoluzione della produzione industriale nel suo complesso, portando aziende e settori al raggiungimento definitivo di una serie di traguardi « qualitativi » (oltre che quantitativi) nel loro continuo processo di sviluppo, tende oggi a livellare e a capovolgere proprio il rapporto fra la FIAT (imperniata sulla produzione auto) e il resto dell'industria torinese. Di qui deriva il capovolgimneto della tendenza di alcuni fattori, come la dinamica dell'occupazione, la dinamica salariale, le qualifiche e le qualificazioni, ecc. Quindi proprio con l'analisi dell'interazione del settore auto e gli altri, nel complesso dello sviluppo della produzione industriale torinese, dell'interazione fra la FIAT e gli altri gruppi ed aziende in questo sviluppo globale (che nondimeno ha il suo centro dinamico più avanzato nella FIAT) si potrebbe spiegare il fatto, per noi importantissimo, che la FIAT ed il settore auto in particolare probabilmente avranno non solo un livello retributivo, ma anche le forme assistenziali (e tutti gli aspetti del salario indiretto che sono stati e sono ancora il grande polo di attrazione per tutti gli operai della provincia) allo stesso livello o anche a livello inferiore ad altri set-

tori industriali che si vanno espandendo.

Prendendo proprio come esempio il settore elettromeccanico, imposto all'attenzione di tutti dalle recenti lotte operaie, si potrebbe individuare una importante tendenza del neo-capitalismo « nazionale » (con la sua punta più avanzata di concentrazione produttiva e finanziaria a Torino) ad una integrazione settoriale tendente, fra l'altro, a compensare le gravi conseguenze economiche sull'intero sistema della flessione nell'incremento delle vendite del settore auto, come dell'esplosione, che appare inevitabile, delle contraddizioni sociali interne (contraddizioni approfondite proprio dal progredire oltre la fase di razionalizzazione della produzione delle autovetture FIAT) con gli enormi margini di profitto del settore elettrotecnico, il quale, ultimata più o meno la sua fase di accumulazione, si avvia a sua volta verso la razionalizzazione.

La portata politica di una integrazione settoriale è evidente. Innanzitutto le sue conseguenze su future eventuali lotte degli esecutori alla FIAT ci dicono che meno che mai oggi si deve fare l'errore di chiudersi in essa, di isolare il problema FIAT.

Questa integrazione settoriale è una ricerca, un passo verso una pianificazione, verso una coordinazione centralizzata dell'intero sistema che il neo-capitalismo si sforza di realizzare in forma « pacifica », cioè attraverso tutto un sistema di compromessi. Sul piano politico ciò pone che non è socialista oggi la semplice richiesta di un piano di sviluppo. Oggi il problema è già di quale pianificazione opporre a quella che il neo-capitalismo, in forma ancora incerta e contraddittoria, va elaborando. Diceva Muraro ieri della necessità di determinare dal basso, con la conquista di quote di potere nella fabbrica, la ripartizione qualitativa degli investimenti fra i vari settori della produzione FIAT. Ma se tale integrazione del neo-capitalismo, come pare, è « vera », allora il discorso della conquista di quote di potere all'interno come il discorso complementare della determinazione qualitativa degli investimenti hanno senso solo se sono estensibili all'intero fronte neo-capitalistico. Si tratta di opporre una pianificazione dello sviluppo, un orientamento qualitativo dello sviluppo, a quello neo-capitalistico, non solo di eliminarne le contraddizioni e le incertezze. Ma se la forza che può permettere al movimento operaio stesso di opporre ed imporre al neo-capitalismo una pianificazione alternativa dello svilupo globale del sistema è nel potere di condizionamento che gli esecutori possono raggiungere organizzando la loro opposizione di classe allo sfruttamento sul luogo stesso di lavoro, allora il problema della saldatura fra le rivendicazioni delle maestranze sul posto di lavoro ed il « piano alternativo », della politicità delle rivendicazioni immediate, viene in prima linea. Infatti, non sarebbe una risposta socialista in questo senso un'elaborazione dall'alto di un piano con cui il

partito o i partiti fissino già prima l'orientamento e quindi vadano a far leva su quelle eventuali rivendicazioni operaie che lo convalidano al fine di ottenere l'adesione degli esecutori alla linea e all'organizzazione.

Non è un gioco di parole, ma è radicalmente un'altra cosa sostenere, invece, che è socialista la pianificazione che dia espressione alla linea alternativa « implicata » nelle risposte che quotidianamente gli esecutori — operai, impiegati, tecnici — tentano di dare, anche in forme individuali, alle « assurde » (è la parola che ricorre fra loro) condizioni di lavoro e di vita che il progredire dello sfruttamento neo-capitalistico impone nella fabbrica, a partire dai problemi relativi al posto di lavoro. E non solo per il ragionamento, che strumentalizza la classe lavoratrice in senso burocratico, fatto da molti; cioè, che oggi gli operai sono l'unica forza che possa realmente condizionare il monopolio padrone dello Stato. Ma perchè una linea politica e un orientamento di sviluppo economico che passi realmente per le rivendicazioni quotidiane delle giovani maestranze della FIAT concluderebbe in una alternativa di superamento e di modifica fino nelle sue radici più profonde dell'attuale sistema sociale; concluderebbe nell'unica alternativa realmente socialista.

Non è gratuito, io credo, anticipare queste conclusioni a questo punto, poichè, ad esempio, il fatto (da approfondire) di una integrazione settoriale, dello sforzo del neo-capitalismo verso una pianificazione (avvertito in modo confuso dai compagni, ma avvertito) appare come uno dei più importanti fattori, fra i molti che hanno reso « disponibili » le forze che cerchiamo di identificare alla FIAT.

La dinamica della qualificazione del lavoro

Passiamo ora a considerare un aspetto « interno » alle varie fabbriche, di questo processo globale. Vorrei cercare di precisare meglio un'altra variabile, un altro fattore che pare avere un ruolo importante nella determinazione di queste nuove forze: la dinamica della qualificazione alla FIAT; i compagni delle C.I. sono stati unanimi nel ritenerla « *forse* il fattore principale ». È necessario un minimo di storia di questo aspetto (che il compagno Trinchero, membro di C.I. della FIAT-Fonderie, ci ha confermato con notevole chiarezza).

In rapporto al mercato ed ai sistemi di lavorazione della FIAT, c'era nel dopoguerra in tutte le sezioni una prevalenza di maestranze anziane. L'età media degli operai era molto alta, dicono i compagni, non solo perchè l'organizzazione primitiva del lavoro si basava soprattutto sulla esperienza professionale dell'operaio, ecc., ma anche perchè il fascismo e la guerra avevano determinato un certo « vuoto » nelle assunzioni di giovani, che non si è certo colmato con l'inserimento di ex partigiani. Ma più o meno dal '49 è iniziata, alla Mirafiori, la fase della « ra-

zionalizzazione », con una modifica totale dei sistemi di lavorazione. Ciò ha reso necessaria la eliminazione *tecnica* degli anziani operai di mestiere. Ovviamente, essa era anche un fatto politico, poichè, per una serie di motivi che non è il caso di considerare ora, questa manodopera specializzata anziana era anche lo strato politicamente più cosciente che i partiti operai e la FIOM avessero nella fabbrica. Inoltre, la FIAT farà già da allora licenziamenti con motivazioni esclusivamente politiche. Noi però qui consideriamo l'aspetto tecnologico di questa massiccia eliminazione di vecchi operai.

Inoltre, hanno inizio i cosiddetti « licenziamenti interni » (alla FIAT sono anche più rilevanti dei licenziamenti veri e propri) e quindi inizia tutta la questione dei trasferimenti, degli spostamenti che, considerati come fatto tecnico, sono solo aspetti di un generale processo di declassamento delle maestranze; è il generalizzarsi di una condizione nuova, quella del nuovo operaio di tipo parcellare, dell'addetto macchina di terza categoria. Operai di seconda vengono dequalificati e passati alle lavorazioni parcellari e ripetitive della produzione « in linea ». In questo periodo le assunzioni non sono quantitativamente rilevanti.

Circa nel '54 la Fiat è arrivata al massimo dello sfruttamento razionale intensivo delle maestranze. I profitti realizzati sulla pelle degli operai sono tali che la FIAT può porsi con realismo l'obiettivo di affermarsi nel mercato europeo e mondiale. Per poterlo fare deve ridurre ulteriormente i suoi costi, ma l'unica possibilità di aumentare la produttività del lavoro ormai risiede in massicci investimenti tecnologici: un rinnovo di impianti. Dal '54-'55, con l'introduzione di processi automatici di lavorazione inizia una nuova fase: l'automazione sviluppa enormemente il volume di produzione, i costi unitari si riducono, il mercato si allarga e nel '58, con l'impostazione delle linee di lavorazione della « Nuova 500 », si ha una prima ondata di nuove assunzioni, presto interrotta perchè la « 500 » in un primo momento ha fatto cilecca, ripresa però nel '59 e continuata più o meno fino ad ora.

Dal '58-'59, tre o quattro anni fa, sono state immesse massicciamente in fabbrica delle nuove maestranze. Sono costituite in maggioranza da giovani, per tutta una serie di ragioni, di cui una appare preponderante.

La FIAT (se si esclude l'Olivetti piuttosto « isolata », da questo punto di vista, a Ivrea, e la Necchi a Pavia) procede con sistemi di lavorazione suoi particolari, diversi da quelli in vigore in tutte le altre aziende metalmeccaniche (che impieghino, cioè, maestranze anche minimamente qualificate nelle lavorazioni a freddo e a caldo dei metalli). Poichè la sua produzione è « realizzata », cioè basata, fra l'altro, sulla parcellarità, sulla ripetizione di movimenti uguali, sulla completa separazione (come ideale da raggiungere per i suoi dirigenti) di lavoro esecutivo e lavoro creativo, si pensa che maestranze

provenienti da anni di lavoro in altre aziende non « accetterebbero » alla lunga i sistemi di lavoro della FIAT.

La FIAT per fare accettare i suoi sistemi di lavorazione ha bisogno di « cera vergine », di mano d'opera di primo impiego, a tutti i livelli, e si forma le maestranze per queste sue particolari necessità. È chiaro che queste forze di primo impiego nell'Italia settentrionale possono essere solo forze giovani, sia assunte nelle campagne sia «soffiate» alle piccole e medie industrie dopo un breve periodo di apprendistato. Solo questi giovani attratti col miraggio del « paradiso FIAT» e formati nelle sue scuole nel mito della « organizzazione » FIAT possono « accettare tutto senza discutere, non solo politicamente, ma anche tecnicamente ».
Più tardi, cioè attualmente nel '60-'61, proprio per il pieno impiego relativo realizzato a Torino anche in conseguenza della spinta propulsiva data dalla FIAT, le « cere vergini » saranno sempre meno reperibili, e la FIAT assumerà, immettendole soprattutto al montaggio, maestranze che lasciano un lavoro più qualificato, svolto da anni, e si declassano per il promesso « paradiso FIAT ».

Ho accennato a questa storia perchè le famose « giovani forze » alla FIAT sono i giovani assunti di primo impiego dal '58 e, in quantità molto minore, operai assunti da un paio di anni in qua da altre industrie ed immessi soprattutto al montaggio e nelle lavorazioni di linea come addetti di terza.
Il fatto che si tratti di gente giovane è solo una conseguenza, il fatto che siano maestranze di primo impiego non è decisivo. Si può quindi concludere con i compagni di C.I. che il fatto che realmente conta è che sono « maestranze nuove »; possono anche essere persone di 40 anni (è rarissimo), ma oggi alla FIAT le forze « disponibili » per una ripresa delle lotte operaie devono essere identificate nelle « nuove maestranze ».
Ho riassunto il processo solo per il settore auto, ma anche altri settori (come lo dimostrano la Grandi Motori e la SPA) offrono un quadro analogo. Affermo dunque, come ipotesi per un concreto lavoro successivo, che sono le « nuove maestranze » le forze che la suddetta interazione di fattori interni ed esterni rende « disponibili » alla FIAT, per la lotta di classe.

Le nuove maestranze

Intanto è possibile fare qualche altro passo avanti, vedendo come avviene che queste maestranze dimostrino un atteggiamento « disincantato » nei confronti dell'impresa.
La FIAT nella assunzione e nella formazione delle sue nuove maestranze si occupa moltissimo di tenere ben distinti tre livelli, che corrispondono formalmente, ma soltanto formalmente, alle tre categorie:

1. La massa degli addetti macchina o montaggio di terza di cui abbiamo parlato. Questo livello non fruisce di alcun corso di for-

mazione e nemmeno, talvolta, di un periodo di avviamento al lavoro.

2. Operai qualificati, che la FIAT si forma secondo le sue esigenze con corsi professionali di sei mesi. Sono operai qualificati di tipo nuovo, quel minimo di qualificazione che l'impresa dà loro è una qualificazione di tipo nuovo per nuovi tipi di operazioni globali (cioè non parcellari) che il progresso tecnico comporta. Quindi questi giovani non vanno a sostituire direttamente i vecchi, ma hanno funzioni nuove, che i vecchi non « saprebbero » svolgere.

3. Dei tecnici di nuovo tipo, i famosi operai polivalenti, che la FIAT si forma direttamente nella « Scuola FIAT » per il modo particolare in cui è organizzata e marcia la sua produzione. La scuola dura tre anni.

La fissazione di questi tre livelli (e la loro parziale e dubbiosa accettazione da parte di alcuni compagni delle C.I.) è un fatto che ha rilievo politico, come generalmente avviene quando nelle aziende tecnologicamente più avanzate si insiste sull'esistenza di diversi livelli gerarchici di mansioni tecniche.

Nella relazione di ieri il compagno Muraro è andato oltre a quanto affermava nelle tesi, prendendo in considerazione anche il primo livello. Infatti, la cosa più positiva, a mio parere, della situazione FIAT è che attualmente le nuove maestranze di tutti e tre questi livelli convergono in modo analogo verso un atteggiamento contro il quale si è spuntata la grande arma dell'impresa nella fase precedente (l'integrazione nell'azienda). Questo è un fatto politico, è la premessa dello sfruttamento della classe esecutrice.

I compagni delle C.I. parlano unanimi di un periodo di tre o quattro anni (anche due), dopo il quale le nuove maestranze giungono a capovolgere il loro atteggiamento nei confronti del lavoro, dell'impresa, dei compagni; questo atteggiamento diviene tanto più spinto in una direzione quanto più all'inizio era marcato in senso opposto. È un fatto importante che val la pena di descrivere, anche schematizzandolo — necessariamente — al di là del consentito. Vediamolo pure ai tre livelli. Se ci fosse tempo sarebbe opportuno fare l'esame di tre situazioni tipiche. Potrebbero essere: 1) la SPA di Borgo S. Paolo per i manovali qualificati; 2) la Grandi Motori per gli operai qualificati; 3) le Ausiliarie per i tecnici, per gli ex allievi. Farò invece una schematizzazione complessiva di tale processo; mi pare che per quanto spinta all'assurdo possa dare delle indicazioni feconde di risultati in una elaborazione ulteriore sulla base di un ulteriore materiale, se considerata con la necessaria larghezza. Esponendolo nel suo aspetto soggettivo, il formarsi di un atteggiamento oppositivo si configura come crollo successivo di una serie di « miti ».

Devo fare una premessa importante: in questa successione fissa dei

vari momenti del formarsi di un atteggiamento di opposizione collettiva, i primi momenti, i primi miti che crollano, crollano per la grande massa; poi, man mano che si procede, il fatto riguarda sempre meno la massa ma vale solo per una minoranza d'avanguardia. Cioè il primo mito crolla per tutti, l'ultimo solo per pochissime persone.

I giovani tecnici e il crollo del « mito FIAT »

Per i tecnici abbiamo questo schema:
I tecnici subiscono tre anni di sistematica « pompatura » alla Scuola FIAT, dove non solo si dà loro l'istruzione professionale, ma si cerca di inculcare fino nel profondo una certa mentalità, di integrarli totalmente nel sistema come meri esecutori attraverso il culto di ciò che ha l'etichetta di « tecnico », di « organizzato », in quanto la « accettazione » completa del ruolo che l'impresa assegna loro nel sistema produttivo è il perno della organizzazione FIAT, mentre « l'interesse per la tecnica » o il prestigio della categoria e della mansione di tecnico è il più potente incentivo (all'inizio) per tali maestranze.
Il primo mito che crolla è proprio quello della Produzione; dell'organizzazione della produzione alla FIAT; della razionalità dei procedimenti e delle lavorazioni; della razionalità della ripartizione dei tipi di qualificazione fra le varie lavorazioni ed operazioni, ecc. Ciò comporta la caduta del mito del loro valore come tecnici. Cioè constatano che la FIAT li ha formati per certe sue esigenze contingenti, che la loro tanto decantata polivalenza è un bluff, che fuori da quel sistema di lavorazione non valgono niente neppure per la parte teorica, ecc. Cade quindi il mito di se stesso come « tecnico », « scendono dal piedistallo ». Si deteriora e si compromette molto anche l'interesse per la tecnica, ecc. « In realtà il famoso tecnico è uno che fa un lavoro duro, che molte volte non ha senso, non può interferire in nessuna decisione, è sporco e sta nello sporco tutto il giorno, ed ha alle calcagna, tutto il giorno, dei capi che non capiscono niente ». Allora avviene che l'ex allievo (sono passati almeno 7-8 mesi dall'entrata in fabbrica) tende ad una sola cosa: uscire da quello sporco il più presto possibile, togliersi da quella situazione che non lo soddisfa. Alla Scuola gli avevano garantito che sarebbe giunto prestissimo ad una mansione di tecnico con la qualifica impiegatizia proprio attraverso « quel » lavoro. Quindi, gli avevano fatto intravedere ampie possibilità di carriera.
Disincantato di fronte alla tecnica di questa pompatura l'ex allievo ritiene ora soprattutto il desiderio di raggiungere quanto prima il « lavoro pulito », « la camicia bianca », cioè una qualifica impiegatizia qualsiasi. Cerca di realizzare la famosa carriera attraverso gli strumenti ufficiosi di ascesa (LDD, UIL, raccomandazioni, « ruffianerie »), i quali si presentano appunto come i più validi canali di mo-

bilità verticale, di promozione. Per un bel po' spera e aspetta; ma il fatto è che posti da impiegato a disposizione ce ne sono pochissimi in rapporto alla massa che li richiede. Crolla anche questo mito. Gli si affaccia l'idea che resterà nello sporco per anni, ecc.
Già nel momento appena visto capitava che per diventare impiegato l'ex allievo studiasse la sera. « Magari da geometra e non da perito tecnico! » perchè è questo il diploma di scuola media che si può prendere in tre anni, perchè quello che conta « è diventare impiegati e basta ». Molti studiano per diventare geometri.
Ma c'è una terza fase in cui la gente si convince che nemmeno col diploma si diviene impiegati; allora succedono due cose:

1. Gli ex allievi si interessano di ciò che offre il mondo esterno alla FIAT (e si sa che ci sono a Torino aziende sia piccole, che medie o grandi disposte a pagare un tecnico 450 lire all'ora). Studiano per sistemarsi fuori dalla FIAT. Molti si comprano un tecnigrafo e si mettono a lavorare in proprio. Si realizza in questo terzo momento un primo capovolgimento. La FIAT non è più l'aspirazione finale di una moltitudine di operai; la FIAT diventa un passaggio: il lavoro alla FIAT come transizione. Troviamo da questo punto in poi il precisarsi dei due nuovi fattori interni decisivi (su questo tutti i compagni di C.I. concordano pienamente): il fattore chiave delle « carriere frustrate » come fatto consapevole e acquisito; il fattore « fuga ». La gente se ne va dalla FIAT, lo scorso anno alle Ausiliarie il 15% degli ex allievi ha lasciato la fabbrica. La « fuga » è iniziata all'improvviso con il caso di quel quadro LLD riferitoci ieri da Rizzo. Poi si è allargato. Quelli che restano commentano le fughe, le vedono come dei fatti di « evasione personale » nel senso più generico (quasi come un fatto psicologico), però il clima in fabbrica cambia, già i capi hanno cambiato atteggiamento, ecc.

2. Coloro che non studiano, che si sono rassegnati, vivono dentro e fuori una vita completamente « passiva », « assurda ». Sul lavoro si strafregano di tutto, inventano una « imbecillità » dopo l'altra con l'unica preoccupazione di « fare venire sera »; ammazzano il tempo e basta. Sono giovani di famiglie relativamente agiate: lavora il padre, lavora la madre, il figlio tiene tutti i soldi per sè per divertirsi in giro. Ha la vetturetta. Alla sera va, se resiste al sonno, a spendere la sua paga in divertimenti che alla lunga non lo soddisfano, o che gli fanno odiare ancora di più la sua condizione di operaio. Ecc.
Finora abbiamo sempre visto il giovane tecnico alla ricerca di soluzioni individuali, chiuso in un deteriore individualismo, nel famoso « egoismo » dell'operaio FIAT, come loro stessi dichiarano. Siamo ancora nel quadro della grande massa di cui i compagni delle C.I. dicono: « stanno fermi ». Ma a questo punto si può dichiarare che per un complicato insieme di esperienze della « vita esterna » che Torino impone (Detroit italiana molto più mistificata di

quella americana) i giovani incominciano a muoversi all'interno. Può essere il vuoto a lungo andare insopportabile del tempo libero dal lavoro, la considerazione che anche in altre aziende e in altre occupazioni in fondo non è molto diverso, oggi; l'esperienza globale della vita sociale che a questa età l'ex allievo realizza, o altro. È politicamente importante cercare le motivazioni, fissando quelle determinanti, delle esplicite e insistenti affermazioni che in questa fase i giovani tecnici FIAT fanno sulla loro mancanza di interesse nei riguardi di ciò che l'impresa e la società nella quale vivono (e sanno bene, la FIAT non lo nasconde ma se ne gloria, come la loro fabbrica condizioni la vita sociale, centinaia di chilometri lontano) assegna loro. I giovani tecnici avanzano i loro elementi di critica globale della vita esterna come critica di ciò che la FIAT dispone per loro nella società. Qui si sviluppa e si chiarisce per loro la corrispondenza fra condizioni di lavoro e sistema sociale.

Quando la domanda di oggi: « In fondo a me cosa dà la FIAT? » si trasforma per un certo numero di tecnici nell'altra: « cosa posso sperare io di diverso in una società dominata da imprese come la FIAT? », la prospettiva politica che si apre mette già fuori gioco ogni soluzione riformistica. Qui compare un fatto particolare sul quale vorrei dire una parola. È uno dei fatti che contraddistinguono le giovani maestranze del livello dei tecnici (uno dei più facili, io ho avuto l'impressione, da verificare) il modo naturale in cui essi arrivano a porre il cosiddetto « problema dei consumi ». Ne parlano a proposito del senso (o meglio della mancanza di senso per loro) della vita nel mondo neo-capitalistico torinese. Non è libresco osservare che si delinea nei giovani tecnici FIAT il discorso che si va facendo sempre più corale nelle cosiddette « economie del benessere » (la sua eco già anni fa ci è giunta proprio da Detroit). Cioè: l'aumento del tenore di vita della classe esecutrice, sia nella possibilità di nuovi consumi voluttuari, sia per la prospettiva di ulteriore aumento di tali consumi voluttuari (per la massa degli esecutori oggi dire consumo durevole è dire consumo voluttuario) al di sopra di un certo limite, che si eleva molto lentamente, non diminuisce nell'esecutore la sua alienazione sociale, ma gliene favorisce la presa di coscienza. Non è il fatto che l'aumentato tenore di vita elevi il livello culturale, perchè succede proprio il contrario. Non è frutto della « formazione » professionale, perchè essa mira proprio al contrario.

Uno sviluppo puramente quantitativo dei consumi nel mondo neocapitalistico che si sta concretando a Torino, oggi già per i tecnici FIAT (presto per altri strati) tende a non cambiare nulla nella condizione reale dell'esecutore, ma contribuisce a creargli il senso della assurdità della vita che gli prospetta. In realtà nulla cambia della sua inferiore posizione di esecutore, anche come prospettiva futura. Non lo attira per nulla l'idea

che potranno aumentare quantitativamente dei « consumi » che già per lui hanno poco senso. E ciò in legame al loro confuso ma ricorrente riferimento alla funzione sociale della FIAT, alla loro percezione della stretta interdipendenza di esigenze produttive e consumi, alla loro sempre maggiore chiarezza su quale sia il rapporto inscindibile fra le condizioni di lavoro (già denunciate da molti come « assurde ») e questa « assurdità » della vita sociale.

Insisto su questo perchè di qui non deriva per niente la prospettiva di moda della « rivoluzione del consumatore », e tantomeno la conclusione di Minucci... Tutt'altro. Qui il giovane tecnico trova il ponte politico fra lo sfruttamento al quale lo sottopone la FIAT sul luogo di lavoro e i vari aspetti della vita sociale fuori dalla fabbrica. È sintomatico che siano proprio i giovani che parlano in questi termini del consumo e della vita sociale, i protagonisti dei primi, importanti, episodi di « solidarietà » di esecutori contro l'impresa all'interno della fabbrica. È interessante che i giovani lontani dai partiti dicano impresa, e non monopolio; il termine monopolio è stato usato dalla sinistra politica in un modo che ha solo confuso le cose.

È chiaro che propongo qui l'ipotesi di una attività politica di conricerca, ma nella consapevolezza della funzione sociale della produzione FIAT, del controllo sociale, politico ed economico, che la FIAT ha realizzato in Italia. Qui il giovane tecnico trova il « ponte » politico, che riconduce il suo problema personale e sociale quotidiano alla sua opposizione individuale di sfruttato sul posto di lavoro. Qui la portata politica del discorso sull'armonizzazione della linea rivendicativa con la linea politica generale si fa massiccia.
Il giovane tecnico pone un problema che non si risolve nè con nazionalizzazioni nè semplicemente con espropriazioni. Appare inoltre l'impossibilità di distinguere, anche solo per un momento, non solo l'elemento rivendicativo da quello politico, ma la rivendicazione politica dal problema organizzativo. Se, ad esempio, la pianificazione deve passare attraverso questa « disposizione » del lavoratore FIAT; c'è già il fatto che tale « disposizione » contiene una rivendicazione d'organizzazione; si tratterà di sapere quale (e lo vedremo più avanti). Concludo questa lunga e frammentaria esposizione sul livello dei « tecnici » dicendo che il crollo del mito della soluzione individuale si realizza in questa fase. Dicono i compagni di C.I.: « allora l'ex allievo scopre gli altri ».

Appare infatti in quest'ultima fase il fatto ancora sommerso oggi in un mare di indifferenza, quantitativamente limitato ma qualitativamente interessantissimo, di un riapparire della « solidarietà operaia » ed anche di resistenza collettiva fra i giovani tecnici della FIAT. Sono i noti episodi della « 30 » alla Mirafiori, delle Ausiliarie, ecc. Ma anche altrove i compagni di C.I. ci descrivono questi giovani ex allievi che ad un certo

punto si mobilitano, si danno da fare, discutono con gli altri, fanno pressione sugli altri, li impegnano, affrontano con loro i problemi della loro condizione interna, ricercano insieme forme di organizzazione autonome, di una opposizione alla Direzione FIAT, all'impresa e al suo sistema sociale, che si realizzi dal posto di lavoro, da quella stessa produzione che è la chiave di volta del sistema. Non hanno grandi prospettive, è un fatto, c'è il primitivismo e la « minorennità », che Murano rilevava anche nei nostri confronti. Tuttavia dal luglio in poi ciò si va generalizzando come il più rilevante dato politico della lotta contro i cosiddetti « monopoli » in Italia. Uno schema molto simile a quello costruito per i « tecnici FIAT » si potrebbe costruire anche per gli esecutori che l'impresa ha assegnato agli altri due livelli.

Gli operai qualificati

Anche per il livello dei qualificati c'è tutta la pompatura della Produzione FIAT, dell'Organizzazione, ecc., nonchè delle condizioni di vita e di lavoro dell'operaio FIAT, e crollano presto; c'è la promessa di passare « di prima », che crolla di fronte alla massa di operai che già da dieci anni aspettano in fabbrica questo passaggio, ecc. ecc. Non proseguo l'esemplificazione, perchè il processo è del tutto analogo. I compagni concordano nell'osservare che questi giovani entrano più « smaliziati » degli ex allievi, si disincantano prima, ma non arrivano mai agli atteggiamenti di ribellione violenta di certi giovani tecnici. « Studiano tutti », ci dice un compagno comunista della Grandi Motori, « è una cosa disperata, sono intelligenti, è un fatto, ma solo qualcuno otterrà il diploma, si sacrificano per anni per il diploma, non è uno scherzo: è un sacrificio di anni e anni diventare perito, ma non ce la faranno, arrivano a sera incretiniti dal lavoro, la volontà è enorme ma non ce la fanno,... » fino al fatto che li troviamo in questi nuovi gruppi che si formano.

Gli addetti macchina

Anche per il livello degli addetti macchina e montaggio c'è la grande montatura del « paradiso dell'operaio », delle forme assistenziali, della possibilità di carriera. Entrano « di terza », rimangono per un bel pezzo sotto l'impressione dei grandi paternali politici dei primi giorni, ma quando si accorgono che il passaggio di categoria non viene, « scoccano le prime scintille », perchè questi giovani assunti non si rassegnano come gli anziani « che hanno fatto il callo », molti ormai hanno già lavorato prima fuori un anno o due, e si sono declassati per la FIAT, ecc. Qui si prospettano problemi organizzativi particolari, in quanto queste giovani maestranze di terza risiedono in campagna, ma c'è anche qui il fatto che « se hanno delle capacità professionali se ne vanno dalla FIAT », ecc. Per questo livello soprattutto i compagni rilevano l'incidenza delle

lotte esterne, « la ripresa delle lotte all'esterno mostra a questi operai che tutto il sistema del neocapitalismo guidato dalla FIAT è in crisi e che se si muovono anche loro della FIAT tutto questo sistema va per aria ». E anche fra i lavoratori di terza categoria, dopo un paio d'anni dall'assunzione, « dopo che si sono abituati al livello economico che hanno avuto dalla FIAT, perchè in principio — rispetto a quello che prendevano prima — era un grande salto », ci sono discussioni sulle condizioni di lavoro e i ritmi insostenibili, sui capi, sulla condizione interna ed esterna; si sente anche qui: « in fondo, cosa mi dà di eccezionale la FIAT », e ci sono i giovani che si mobilitano e sollecitano gli altri, ecc. ecc.

Elementi oggettivi di unità di classe

Affiora dunque una analogia di situazioni per i tre livelli di formazione e di assunzione delle nuove maestranze. Avevo detto prima che avrei presentato il crollo dei miti FIAT nel suo aspetto soggettivo, sul piano dell'azione cosciente, delle risposte consapevoli; se poi esaminassimo, con strumenti che i compagni di C.I. non hanno, e tantomeno i giovani protagonisti del fatto, le condizioni oggettive, il contesto concreto, allora vedremmo che la situazione oggettiva è la medesima per tutti; sia per la massa che dice: « il sistema produttivo FIAT è un bluff », sia per la minoranza esigua che dice: « bisogna che noi ci organizziamo all'interno per realizzare condizioni di lavoro ed un modo di vita completamente diverso da questo, bisogna che discutiamo, che cerchiamo... », il problema è il medesimo; un grosso lavoro politico è da fare verso una presa di coscienza dell'universalità del problema e della implicita, possibile soluzione classista in senso socialista.

Inoltre, a proposito dei tre livelli gerarchici operai non c'è solo una implicita convergenza dei problemi oggettivi verso una soluzione comune. Una cosa nota, della quale gli operai fanno l'esperienza molto presto, è appunto la non-corrispondenza fra le categorie e le mansioni; ciò non implica solo la possibilità o l'opportunità di introdurre la job-evaluation e le paghe di classe, ma è un fatto politico da non trascurare per le possibilità politiche che comporta. Quando il tecnico si accorge della precarietà della sua preparazione tecnica, quando lo stesso capo ammette (è l'episodio di cui ha parlato Rizzo) che per il lavoro dell'ex allievo basta la quinta elementare, quando (con le parole di uno di loro) i compagni delle C.I. dicono delle nuove maestranze: « non funzionano più i vecchi trucchi paternalistici delle concessioni discriminative di capolavori che tutti sanno tecnicamente ridicoli », ecc., vuol dire che è già diffusa a tutti e tre i livelli proprio la coscienza che i livelli stessi sono una cosa fittizia, che in fondo la funzione della Scuola, dei corsi, ecc. è di creare delle gerarchie artificiose, di stabilire e di far sentire agli esecutori l'esistenza di gradi gerar-

chici attribuendo loro un prestigio « fasullo » la cui « assurdità » non sfugge alle nuove maestranze. Questi livelli gerarchici in realtà non hanno rispondenza nè nella responsabilità nè nel contenuto tecnico della mansione. Tutto il sistema di gerarchizzazione ha una funzione politica sia all'interno che all'esterno della fabbrica. Dove è meno forte la pressione economica è sempre meno una gerarchizzazione salariale e sempre più una gerarchizzazione basata sulla attribuzione di prestigio, ma il fatto che la rende politicamente importante non è solo quello classico di dividere i lavoratori, o quello più recente di combattere la coscienza di classe ed integrare i vari livelli; a questi si aggiunge un obiettivo politico recente: fare accettare come fatto naturale l'esistenza di gerarchie dentro e fuori della fabbrica per combattere la sempre più chiara esigenza di autogestione, che il progresso tecnologico stesso fa maturare negli esecutori.

Ma alla FIAT la sempre maggiore socializzazione del lavoro (cioè la oggettiva eliminazione di lavorazioni individuali, il cottimo di squadra, il fatto che l'unità tecnologico-produttiva minima è la linea, o il reparto, ecc.), nonchè questa coscienza della oggettiva intercambiabilità verticale ed orizzontale delle maestranze (cioè fra le varie officine e i vari livelli), frutto della stessa evoluzione dei sistemi produttivi, favorisce negli operai la coscienza che il loro problema individuale è un problema generale, che deve essere risolto collettivamente in quanto coinvolge tutti, che può essere risolto nella fabbrica perchè qui il processo obbiettivo li unisce e li assimila; che le gerarchie esterne (nella vita sociale) vanno ricondotte a questo sfruttamento dei produttori da parte di coloro che stanno in alto e decidono per tutti tutto quanto avviene quotidianamente in fabbrica, e quindi anche fuori, nella vita torinese e italiana, condizionata dalla FIAT.

Le nuove maestranze di fronte al sindacato

Facciamo ora un altro passo avanti e affrontiamo l'ulteriore questione, che i compagni delle C.I. affrontano come ultimo importante atteggiamento dei giovani, dopo la quale il discorso si sposta sull'atteggiamento che le organizzazioni storiche del movimento operaio « dovrebbero » assumere di fronte ai problemi politici che le nuove maestranze sollevano. Vediamo, sempre attraverso le conversazioni coi compagni delle C.I., qualcosa sulla crisi della integrazione, cioè del « paternalismo » tipo '56 e degli organismi che ne sono stati lo strumento: UIL - CISL - LDD, e come questa sia rapportabile alle nuove forze operaie. Noi tutti sappiamo, anche per quel che ci dicono le elezioni delle C.I. del '60, che una crisi degli strumenti di questo paternalismo c'è stata. Dirò soltanto che ad un certo punto proprio quel processo di continuo sviluppo tecnologico che nel '54 circa (allorchè tutta l'organizzazione produttiva dell'impresa, e quella amministrativa venivano

riassestate) aveva creato i margini obbiettivi per un paternalismo discriminatorio su vasta scala, oggi che tutto è momentaneamente assestato questi stessi margini non esistono più. L'operaio che ha subìto notevolmente l'integrazione, dicono i compagni, è quello frustrato da quella politica che, come diceva ieri Muraro, ha tagliato le gambe al movimento operaio nel dopoguerra; sono le generazioni demoralizzate prima dagli sbagli politici, poi dal susseguirsi delle scissioni, ecc., quindi dalle persecuzioni; su queste maestranze deluse politicamente, il terrorismo da una parte e il paternalismo dall'altra hanno realizzato una certa integrazione politica nel sistema di valori e di interessi dell'impresa. Ma significativo mi pare ciò che dicono i compagni, cioè che « lo spettacolo negativo di queste maestranze integrate e rassegnate è la prima doccia fredda per le maestranze che entrano; dicono: se queste sono le maestranze che godono di una condizione elevata, chissà le altre! ».

La condizione degli operai anziani nella fabbrica, la loro accettazione passiva, è già un elemento che squalifica nei giovani le proposte dei sindacati scissionisti. Inoltre, è noto come la tattica paternalistica classica (la ritroviamo identica alla Olivetti), di anticipare sistematicamente le richieste FIOM o le eventuali lamentele operaie, « concedendo », si sia completamente svuotata di contenuti a cominciare da quando è stato evidente a tutti il bluff della riduzione d'orario; si sono svuotati di senso per tutte le maestranze gli « accordi di luglio » e il resto: appaiono a tutti come un bluff.

Ma c'è molto di più. I compagni delle C.I. si trovano d'accordo nel dichiarare che nella reazione delle nuove maestranze di fronte all'operaio anziano che « accetta », si verifica una ripulsa globale di tutto un criterio, di una mentalità organizzativa che è stata del movimento sindacale anche classista del dopoguerra, ed è stata della FIOM stessa fino al '60. Ai loro occhi la forma organizzativa tradizionale del sindacato confluisce necessariamente nell'atteggiamento e nella mentalità degli operai anziani della fabbrica. Fra essa e l'integrazione sentono una corrispondenza reciproca. I compagni delle C.I. della FIAT oggi sono estremamente preoccupati perchè è il sindacato come tale a non offrire nessun elemento di presa sulle nuove maestranze, sui giovani che si mobilitano nella fabbrica per una ripresa della resistenza collettiva allo sfruttamento. Questo è un altro grosso fatto politico. Con le parole di un compagno della Grandi Motori, del tutto simili a quelle di Trinchero, « nella domanda del perchè questi anziani che sostengono la FIOM, la votano, sono fedeli alla FIOM, sono così integrati nel sistema della FIAT, che la FIAT ha creato, il giovane si pone tutto il problema generale del sindacato e dei partiti e della politica, e di quale deve essere l'organizzazione politica della classe operaia ».

Come il Segretario della FIOM torinese, Fernex, affermava recen-

temente in una riunione di tutte le C.I. FIAT, il limite maggiore della FIOM di fronte ai giovani non è la linea rivendicativa. E i compagni con cui abbiamo parlato ci dicono tutti che in sostanza le attuali rivendicazioni sindacali della FIOM, e si tratta di rivendicazioni a carattere normativo, corrispondono a problemi attualmente sentiti dalle maestranze. Certo, anche per le rivendicazioni sindacali c'è un enorme lavoro da fare tra i giovani, ma riguarda più che altro la traduzione della linea nelle particolari situazioni dell'officina, nel farla aderire agli specifici problemi del reparto, ecc. ecc. Ma oggi vediamo che nonostante i giovani giungano fino a riconoscere la giustezza delle rivendicazioni sindacali, poi anche quelli che più si impegnano all'interno per una ripresa operaia rifiutano regolarmente, non già di aderire al sindacato (questo è il meno), ma di responsabilizzarsi organizzativamente in qualsiasi forma perchè si affermi l'organizzazione che pone tali rivendicazioni.

Le discussioni fra i quadri del sindacato e le nuove maestranze su questo punto sono continue; i giovani, nonostante tutto, rifiutano di lavorare per il sindacato. «Quello che chiedete va bene, ma non riuscirete mai ad averlo », « non vale la pena, è una via ormai fallita ». Non credono negli strumenti esistenti di realizzazione di tale linea rivendicativa, per loro sono quelli che hanno portato all'integrazione gli anziani. La FIOM a Torino è già molto avanti nel tentativo di risolvere questo problema organizzativo che si va generalizzando. Ci dicono i compagni: « ormai a forza di parlare di rinnovamento questo discorso non muove più nulla e diventa un pretesto di più per alcuni attivisti per stare fermi come prima; dicono: — tanto ora c'è il rinnovamento, ci daranno il cambio... ». Ora questo inevitabile giro vizioso che non si riesce a rompere, di un indispensabile rinnovamento per potere attrarre i giovani e di un rinnovamento che d'altra parte è possibile solo se i giovani vengono loro a rinnovare l'organizzazione, conferma che, se si vuole l'adesione dei giovani, la struttura ed il contenuto dell'organizzazione devono essere trasformati radicalmente. Ad esempio: i compagni di C.I. che vivono a contatto, più o meno, con le situazioni operaie, quelli perlomeno che sono sensibili all'apertura delle nuove maestranze, oggi affrontano questo problema profondamente politico delle carenze organizzative della FIOM in due modi:

1. Una soluzione possibile (che loro stessi definiscono di compromesso in quanto può solo consentire di mantenere per un anno o due la struttura attuale, rimandando la reale soluzione del problema) consiste nel cercare dei compagni che facciano da « ponte » fra loro e i giovani. Poichè i membri di C.I. sono isolati lontano dai giovani, si tratta di cercare dei compagni nei reparti di manodopera recente perchè si impegnino loro, comunichino i problemi di reparto, discutano coi giovani il problema politico-organizzativo e comuni-

chino con quelli delle C.I., che interverrebbero nelle forme più adeguate per fare aderire dei giovani al sindacato perchè lo modifichino dall'interno.

2. La reale soluzione — dicono — potrebbe trovarsi dimenticando completamente tutte le strutture e le linee rivendicative e le prospettive politiche attuali, discutendo a lungo « tutto » e ricercando la soluzione insieme ai giovani stessi, partecipando alle loro riunioni non con una formula in tasca, ma studiando con loro la struttura organizzativa nuova che risponda a tutta l'ampiezza del loro problema.

A me pare che discutendo con i compagni e con quadri e dirigenti politici e sindacali non si colga il salto qualitativo che c'è fra l'una e l'altra linea. Questo secondo orientamento richiede un atteggiamento politico completamente nuovo di fronte a « tutto », alla totalità del problema, e ai singoli aspetti. Ad esempio, già per quanto riguarda la stessa linea rivendicativa, non si tratta più di ricercare dei contatti con uno o più giovani per reparto, farli parlare e poi andare a fare il volantino, così come non si tratta di individuare due o tre leaders naturali e farne dei quadri. In questo modo non cambia proprio niente.
Mi pare anche che, nell'affrontare il problema dei giovani, ci si abbandoni troppo all'illusione riformistica che sia possibile affrontare e risolvere un aspetto di questa realtà, isolandolo e lasciando immutati gli altri, mantenendo proprio l'attuale compartimentazione che è superata dalla realtà. Così tutti dicono che oggi il problema rivendicativo richiede una revisione della linea politica, che il discorso sulle rivendicazioni sindacali è un discorso politico, ecc.
Ma in pratica il problema rivendicativo, le rivendicazioni sindacali, vengono stabilite in sede sindacale, dove si dice che si fa un discorso sindacale; e si sente la politicità del problema del sindacato, ma si dice che il problema della linea politica deve essere visto a parte. Ci si illude di poter affrontare il discorso del « rinnovamento sindacale » senza discutere della linea e dei criteri organizzativi dei partiti, ecc. Così poi si ritiene possibile impostare un discorso sulla linea rivendicativa separandolo da quello del rinnovamento organizzativo, ecc. ecc. Fino a che ci si farà « intrappolare » in questa superata divisione di competenze e di organismi si potranno trovare solo soluzioni di compromesso che rimandino la risposta reale al problema che i giovani pongono. Essi, dicono i compagni delle C.I., fanno delle riunioni, costituiscono dei gruppi, si muovono confusamente ma sentono questa esigenza: cercare come la classe operaia debba organizzarsi sul luogo di lavoro in quanto classe operaia, per vedere i primi passi che è possibile fare fin d'ora per dare una soluzione classista al problema dello sfruttamento e della creazione di un sistema sociale diverso, nel senso in cui loro stessi si stanno muovendo e che costituisce il contenuto del-

le loro rivendicazioni quotidiane. Questo ragionamento — dei problemi quotidiani all'interno come risolvibili soltanto col rivolgimento del sistema sociale attuale — fa della rivendicazione sindacale (ed il fatto che è sindacale è il limite attuale che la dinamica che si inizia da questo punto deve superare) « il primo passo politico verso la radicale trasformazione del sistema di lavoro e di vita ». E perchè questo sia realmente il « passo politico verso... », bisogna che sia un aspetto di tutta una azione globale verso..., altrimenti questo, come ognuno dei problemi visti, se affrontato isolatamente, è solo una evasione riformistica che crea il ristagno ulteriore della lotta di classe.

In sostanza non è più possibile porre il problema come l'abbiamo posto noi all'inizio, cioè di vedere quali forze sono disponibili, bensì il partito può interessare queste forze solo se esso si rende disponibile per loro, con una linea che accolga le richieste delle giovani maestranze e, inseparabilmente da questa, con una nuova struttura organizzativa che si basi sull'organizzazione delle maestranze sul luogo di lavoro. O si fa questo o queste forze non sono più disponibili nè per il partito socialista nè per nessun'altra delle organizzazioni storiche del movimento operaio.

È sintomatico che proprio il sindacato a Torino abbia già da mesi affrontato il problema in termini simili. Ma in sostanza io mi chiedo se non solo la linea rivendicativa, ma la FIOM stessa a Torino, nel problemi delle nuove leve operaie », sta elaborando una prospettiva di lotta, il cui contenuto è profondamente politico, e tenta di colmare il vuoto politico che i partiti operai hanno nei confronti dei più vivi problemi della classe esecutrice, ponendosi in una via che, percorsa fino in fondo, può diventare un'alternativa politica a quella attuale dei partiti storici del movimento operaio. Si potrebbe cominciare col chiedersi se un sindacato che impernia la sua azione sulle cosiddette « rivendicazioni normative », cioè quelle che riguardano le condizioni del lavoratore, è ancora un sindacato, ecc. ecc. Ma la cosa più importante è che è stato il condizionamento pesante dato dalle esigenze dei giovani lavoratori, dalle aziende in lotta alla FIAT, a mettere la FIOM torinese su tale linea.

« La politica si fa a Roma »

A questo punto, lasciando da parte i colloqui coi compagni delle C.I. e passando agli altri due canali di raccolta dei miei dati (colloqui individuali con operai presi a caso e riunioni di giovani della FIAT), risulta l'unanime condanna dei sindacati e soprattutto della FIOM, perchè « legati ai partiti », perchè « prendono ordine da Roma », e motivazioni simili. A parte questa estraneità totale degli operai con i quali abbiamo parlato con quanto si decide a Roma, resta il fatto che l'atteggiamento verso il partito da parte delle maestranze FIAT è ancora

nuovo modo in cui cerca di muoversi, può ancora essere considerato un sindacato; o se in realtà essa non sia già da ora, che ne siano consapevoli o meno i suoi dirigenti, una nuova organizzazione politica che, nella ricerca di una « linea sindacale rispondente ai più negativo dell'atteggiamento nei riguardi del sindacato. Si mobilitano per risolvere la loro condizione di sfruttati e sostengono che non si interessano di politica. Ma è possibile prendere in contropiede questi lavoratori richiedendo un impegno politico, proprio mostrando loro la politicità delle loro discussioni quotidiane, dimostrando che la politica per l'operaio è sviluppare il lavoro che essi stessi cercano di avviare; si deve quindi capovolgere contro la loro argomentazione proprio il loro discorso, per cui la « politica » sono le « commedie, che non cambiano niente nella condizione operaia, di una massa di onorevoli a Roma », ma questo è possibile solo se si supera la situazione attuale dei due partiti parlamentari che sono inoltre in concorrenza fra loro.

Esigenze di gestione e prospettiva di potere

Da due canali di comunicazione diretta coi giovani trarrò ora alcuni elementi che giuocano un ruolo decisivo nel minimo di filo logico che regge, o pretende di reggere, questo lungo e frammentario intervento. Si tratta di dati quantitativamente modesti, come al solito, ma qualitativamente rilevantissimi. I canali dei giovani che si trovano ad un livello che chiamerò «pre-rivendicativo», cioè quello che apre sulle migliaia e migliaia di giovani FIAT privi di una anche generica forma di coscienza sindacale o politica, cioè, ad esempio, quei giovani tecnici che chiedono in buona fede che cosa è uno sciopero perchè non hanno una minima idea di cosa sia questo fatto di cui hanno sentito parlare « una volta, tanti anni fa, fuori dalla fabbrica », o quegli operai che affermano che lo sciopero « è una cosa che si fa *solo* per problemi di salario », ci mettono in contatto con delle mastranze prive di ogni schema ideologico o interpretativo o di riferimento legato alle esperienze storiche del movimento operaio, ma che denunciano i problemi di ogni giorno, le difficoltà quotidiane del loro rapporto di lavoro.

Essi non hanno certamente una idea chiara su come e fino a che punto una risoluzione sia possibile. Essi, innanzitutto, danno sempre minore importanza al miglioramento economico; alla FIAT (come all'Olivetti) già da un paio d'anni c'è un autentico blocco salariale (come riferiva Fernex). Dicono: « è chiaro, più soldi si hanno, meglio è », ma non è più qui il problema. Sia coloro i quali — come gli aggiustatori — traggono ancora delle soddisfazioni dal loro lavoro, tanto che imperniano letteralmente su di esso la loro vita; sia coloro — come gli addetti al montaggio — che ne traggono una nausea tale da dedicare tutte le rimanenti ore di vita allo sfor-

zo di scordarselo, e sono quindi altrettanto « imperniati » sul loro lavoro, anche se in modo capovolto, denunciano sempre più problemi che risalgono alle « condizioni di lavoro ».

Denunciano per prima cosa i non sensi della loro mansione e dell'organizzazione del loro posto. Ma come la conversazione avanza, è osservabile la tendenza a risalire dalla cattiva organizzazione del posto singolo, delle « sue » operazioni, della « sua » fetta del procedimento di lavorazione alla critica della assurda e contraddittoria organizzazione di tutto quanto si svolge nel reparto, e che si traduce in una condizione che diviene « insopportabile ». Criticano la logica stessa che sta dietro il modo in cui sono coordinate le lavorazioni, suddivise le operazioni, e concepiti i servizi o l'assistenza tecnica; criticano la logica stessa di un sistema produttivo che può tirare avanti solo realizzando quel tipo di rapporti sociali negativi che contraddistinguono la FIAT; si oppongono alle varie soluzioni tecnologiche ed organizzative diverse, dell'impresa, cercando di dimostrare che tutta la faccenda potrebbe marciare molto meglio se fosse retta secondo altri principî.

Ora c'è molto caos e talvolta dell'ingenuità in questi discorsi, tuttavia ne risulta una cosa chiara e fondamentale: i problemi quotidiani che oggi l'operaio della FIAT sente di più, e li sente molto, se ne renda conto o meno, mettono in giuoco la gestione della fabbrica; pongono il problema della gestione operaia, anche se queste giovani maestranze non hanno mai sentito pronunciare questa parola. Evidentemente, è un problema di prospettiva di un lavoro a lunga scadenza, ma che è già reale e sentito fin d'ora, portato in primo piano dalle stesse attuali tendenze di sviluppo tecnologico-produttivo del neo-capitalismo.

Bisogna allora cogliere la grande portata politica del fatto che le giovani maestranze tendono a rifiutare tutto il complesso dei rapporti tecno-sociali che risulta da un'organizzazione aziendale orientata in un dato senso politico di classe, secondo certi valori di classe, per cui la scelta quotidiana fra le varie possibili soluzioni tecnologiche che la Direzione opera è un fatto politico di classe. Se l'operaio, il tecnico, tendono a mutare fino alle radici il sistema tecno-sociale della FIAT, allora delle prospettive « sindacalistiche » hanno perso a loro volta i margini obbiettivi. Già il compagno Rizzo diceva che la prospettiva della contrattazione, del miglioramento sindacale diventa un falso discorso quando gli operai vedono che si è giunti al punto in cui il padrone toglie da una parte quello che dà dall'altra, e che l'unico modo per garantirsi la conquista sindacale è togliere il potere nella fabbrica al padrone, ciò che significa, poi, porre il problema del potere politico, della gestione operaia di tutta la società, tornando così (Rizzo diceva) a dare un contenuto concreto e reale alla espressione « lotta di classe », che oggi nei comizi di partito suona come vuote parole.

Gli impiegati e l'alienazione nella gerarchia

Se mi è stato necessario parlare separatamente di un aspetto rivendicativo, di un aspetto globale esterno, di un aspetto organizzativo, ecc. ecc., è per una necessità di analisi; ma isolare questi problemi, anche per un'analisi, è una astrazione arbitraria. Il problema è uno solo, ed è un problema politico. Quindi l'isolare certi aspetti come variabili richiede la ricerca delle reali integrazioni del rapporto dinamico che lega le parti di questa totalità. Così, ad esempio, il problema organizzativo rimanda ad una necessità di ricerca di mezzi. È una questione di mezzi per fare emergere i problemi quotidiani, per tradurli in rivendicazioni, per legare queste in una prospettiva per un lavoro a lunga scadenza, per far progredire l'azione e la ricerca. È chiaro, infatti, che una linea politica qui deve porsi come prospettiva di lavoro.

Ma ogni passo compiuto in tale linea comporta una nuova ulteriore determinazione della linea stessa.

Una linea politica non è un oggetto, è la guida che dà prospettiva al lavoro quotidiano. È un processo nel corso del quale si determinano tutti i problemi del passo successivo, che porteranno alla nuova linea rispondente alle nuove situazioni che la fase precedente avrà preparato. E ciò vale, ad esempio, proprio per l'organizzazione, la quale a sua volta non è una cosa, un oggetto, ma un momento del processo della lotta di classe.

Tutta questa dialettica giunge ad un punto necessario di maturazione minima, per cui si ha realmente una configurazione organica (dice anche il segretario della CdL Garavini) solo nella lotta. Ma gli esempi anche recentissimi a Torino dimostrano appunto che la lotta può avere questa funzione solo se viene già nella prospettiva politica rispondente alle contraddizioni della situazione che la determina. Lascio questi, non più trascurabili problemi di metodo, perchè prima di concludere devo dire qualcosa su un altro aspetto del punto 7 delle tesi di Muraro.

La relazione di Muraro nel punto 7 contiene la parola « impiegati », e non avvia neppure il discorso su queste maestranze, su questi esecutori. Cosa può esserci oggi alla FIAT dietro alla ambigua parola « impiegato »? Dirò soltanto, sempre in via ipotetica e problematica, che il discorso sulle nuove leve impiegatizie alla FIAT potrebbe essere l'importantissimo discorso dei tecnici della « progettazione », o anche, in una azienda dove si parla tanto di gestione, il discorso dei tecnici della « gestione » della fabbrica.

Poichè, d'altra parte, noi abbiamo visto nei gruppi di giovani esecutori che ricercano autonomamente di impostare il tema della loro organizzazione politica di classe anche degli « impiegati », ed i loro interventi non erano al di sotto, come combattività e presa di coscienza classista, di quelli di compagni della qualifica operaia, non è possibile non segnalare, perlomeno, come le contraddizioni del

sistema neo-capitalistico pongano il problema dell'autogestione agli stessi esecutori che hanno la responsabilità della gestione tecnica dell'impresa; e arriviamo alla massa degli ingegneri, dei commercialisti, ecc., dei medici e psichiatri, anche, ecc. ecc. E sarebbe assurdo il contrario.
Presso questi strati, infatti, il valore politico delle gerarchie è a nudo. Qui si rivela in tutta la sua falsità la teoria, politica, delle aree di responsabilità crescente verso l'alto, ecc. Qui la possibilità di verificare la mistificazione politica di classe che si nasconde dietro la accettazione tecnicistica della attuale dialettica di: responsabilità, autorità, potere, è un fatto quotidiano.

Anche qui, dunque, appare la necessità di avviare una discussione ed una ricerca comune per un lavoro comune. Poichè essi già lo fanno, bisogna intervenire e coordinare il loro sforzo per una reale gestione democratica, integrandolo nella linea politica come lotta contro uno sfruttamento che delega responsabilità e autorità tecnica ma concentra un potere politico, potere di decisione, nelle mani di una classe tecnicamente parassitaria. Tanto più che, per l'enorme controllo che l'impresa, che la FIAT esercita non solo sulla produzione, sul mercato, sullo Stato e la società italiana, ma anche al di fuori dei sempre più mistificatori confini nazionali, questo potere politico interno alla fabbrica diviene potere di orientare secondo gli interessi della classe parassitaria la vita internazionale delle classi lavoratrici. Poichè, d'altra parte gli esecutori, ma soprattutto questi tecnici della gestione, ormai verificano (proprio per il processo di specializzazione delle funzioni e delle mansioni tecniche, complementare a quello dell'intercambiabilità verticale in « produzione ») che ogni esecutore ha in realtà responsabilità tecnica uguale agli altri, e può e deve avere domani potere di decisione politica pari agli altri. Tale tema politico deve essere introdotto fra loro, per coordinare la loro convergenza nella lotta per il potere operaio nella fabbrica e nella società, come potere di chi ha la responsabilità del lavoro, di chi realmente « porta avanti la baracca ».

Tutta questa lunga serie di argomentazioni non vuole e non può essere una trattazione organica: si tratta di frammenti, di esempi; si tratta di temi di discussione e soprattutto di ipotesi di lavoro.

Era chiaro ai compagni delle C.I. che la situazione FIAT non consente certo di dormire sulle formule. Non permette di dormire sul grande lavoro di ricerca e di elaborazione del « vecchio e barbuto Carlo Marx » — come dice Trinchero — anche se ha ancora molto da insegnare. Non permette di dormire sulle grandi esperienze storiche dell'affermazione rivoluzionaria del proletariato, anche se hanno molto da insegnarci. Alla FIAT non è neppure possibile importare, senza un profondo vaglio e un lungo lavoro critico, formule e schemi da sistemi contemporanei di adattamento d'oltralpe, ed in particolare dalle so-

cietà neo-capitalistiche anglosassoni, perchè la FIAT è profondamente inserita in Italia, pesa su di essa il passato storico e l'intero contesto sociale italiano, caratterizzato dal profondo dualismo che l'impresa sa ben utilizzare per affrontare a costi di concorrenza il mercato mondiale in cui è inserita, e sul quale ha un potere. Infatti, la precarietà del discorso è precarietà innanzitutto di strumenti. Ne è già prova il linguaggio asfittico, veramente tecno-burocratico col quale ho « reificato » gli avvenimenti sui quali ho tentato di far luce. Nè il mio caso è soltanto un caso personale.

Il problema degli strumenti inadatti è un altro problema sul quale è possibile fare un discorso politico. Il problema delle carenze tecniche ha la sua matrice in carenze politiche, esse sono oggi tanto più gravi per il partito socialista (e la cosa non è diversa per il PCI) quando troviamo dei membri delle C.I. socialisti e comunisti della FIAT, che si pongono seriamente il problema della ricerca, dell'analisi delle situazioni sociali di officina e di reparto, ecc. e cercano di « arrangiarsi » da sè per impadronirsi di strumenti sociologici. Hanno un certo appoggio, qualche indicazione per questo lavoro che non possono più rimandare, dalla FIOM. Ma non basta.

Ad esempio, alle Ausilarie si è fatta perfino una indagine con questionario sui problemi e sulle condizioni di lavoro quotidiano e sui problemi sociali di certi reparti e certe mansioni, come gli alesatori, mentre ci si propone di estendere la ricerca a tutta la sezione. Altrettanto già si sta facendo alle Ferriere. Vi sono impegnati soprattutto compagni comunisti. Ma anche membri delle C.I. di altre sezioni, come la Grandi Motori, la SPA e altre, battono su questa necessità di studiare, analizzare le situazioni socio-produttive di fabbrica con degli strumenti adatti. E concludono amaramente i compagni: « gli intellettuali del partito non ci danno e non ci possono dare nessun aiuto in questo... Gli intellettuali sono là... noi siamo qua... ».

Ma vale anche per questa ricerca, per l'elaborazione di strumenti e la formulazione di ipotesi, lo stesso discorso fatto per la linea politica, per l'organizzazione. Anche il procedere della rilevazione è un momento dell'azione politico-organizzativa che si deve svilpppare dalle rivendicazioni di base dei lavoratori. Quindi non può essere soltanto un rilevamento di situazioni dall'esterno, ma deve contemporaneamente situarsi all'interno dell'azione politica, della lotta di classe. Dirò che deve essere una conricerca. E anche questa è una ipotesi, ma essa oggi si basa su dati che proprio le nuove maestranze FIAT ci forniscono, con la loro risposta spontanea al neo-capitalismo. Infatti qui la conricerca si ripropone non come un fatto culturalistico, di una conoscenza « antropologica » di zone e forme di vita che utilizzi la metodologia marxiana; ma come fatto politico affermato spontaneamente dagli stessi esecutori nello sforzo orga-

nizzativo dei gruppi di giovani operai e impiegati della FIAT coi quali abbiamo avuto contatto. La conricerca viene dalla dialettica strutturale come risposta ai problemi politico-organizzativi che il progresso tecnologico pone alla classe operaia e al militante politico socialista rivoluzionario.

Ho presentato dei frammenti; tuttavia tutti questi brandelli di realtà mi pare convergano verso una prima conclusione, che io assumo come ipotesi:

Le nuove maestranze non parlano astrattamente di rivoluzione sociale, tuttavia non sono disponibili per altre avventure neo-riformistiche che lascino immutate le questioni di fondo dello sfruttamento di classe come essi lo verificano quotidianamente sul luogo di lavoro. I giovani non sono disposti ad affiancarsi a strati o ad organismi estranei alla classe lavoratrice, in quanto è proprio la condizione di esecutori della volontà di piani concepiti da altri che essi rifiutano, in fabbrica e fuori. Non è solo l'integrazione che si spunta fra le giovani maestranze. Non è solo l'integrazione neo-capitalistica che viene messa in crisi.

Una prima conclusione

Tutti questi argomenti in un certo senso sono ormai a doppio taglio, contengono tutti una faccia riformista che prevale senz'altro se l'aspetto viene isolato, se il lavoro politico non viene portato avanti contemporaneamente in tutti i vari momenti dell'interazione dinamica che lo compone. Tutti questi aspetti poi oggi nella situazione italiana possono essere molto facilmente fraintesi.

Il mio compito era di approfondire il punto 7 delle tesi di Muraro; quindi tutta la mia analisi risente di un primo grosso limite: è un discorso interno, si limita alla FIAT, si chiude necessariamente nella FIAT. È chiaro che esso si inquadra nella analisi vasta che Muraro ha fatto della situazione « esterna ».

Romperò per un momento questo limite per dire che la situazione delle nuove maestranze alla FIAT mi pare per molti aspetti ampiamente generalizzabile. Il problema politico di classe dell'organizzazione dei giovani della FIAT per una ripresa della lotta di classe come si presenta alla FIAT, per quanto è mia esperienza diretta è il medesimo, in complesso, per l'Olivetti, e d'una massa di indicazioni per situazioni al gradino precedente come la Magnadyne, e in parte come gli stessi CVS.

A parte il fatto che è in corso un importante passo avanti nell'integrazione settoriale e aziendale del neo-capitalismo, che, come risulta dalle tesi di Muraro, non è più possibile contrapporre alle zone depresse in quanto esso le contiene invece al suo interno (e Muraro ha messo in rilievo appunto come anche il problema del Mezzogiorno dipenda dalla politica economica della FIAT), per cui è quanto mai assurdo contrapporre, ad esempio, i CVS alla FIAT, ma è possibile invece capire la « resistenza » di Riva solo se la si affron-

ta come momento particolare proprio di quel neo-capitalismo che si impernia sulla FIAT — a parte questo, assistiamo oggi in Italia (in particolare a Milano) al passaggio alla fase della « razionalizzazione » di molte aziende e settori. Ciò significa che si vanno generalizzando in Italia i margini obbiettivi per una politica di integrazione delle masse di esecutori. Si va creando il margine perchè un partito legato al movimento operaio svolga anche qui il ruolo integrativo nei confronti delle masse che hanno svolto i partiti socialdemocratici nel neo-capitalismo anglosassone, per un partito operaio che miri a spartire i vantaggi della gestione dell'attuale sistema. Ora, la situazione FIAT ci dice proprio che tale prospettiva non dura molto. L'integrazione alla FIAT è in crisi ed ha portato in crisi la CISL, la UIL e gli LLD. Anche sul piano nazionale, già le recenti lotte lo indicano, i giovani lavoratori sono « disponibili » solo per la costruzione di un sistema sociale alternativo fino alle radici al sistema sociale e produttivo neo-capitalistico e « tecno-burocratico » attuale, gestito direttamente dai lavoratori. Cioè un sistema socialista autentico. E anche questa è ipotesi di un lavoro politico da fare.

Tesi di Giuseppe Muraro (Convegno del PSI sulla FIAT, gennaio 1961).

1. La FIAT, a differenza di altri monopoli che hanno una influenza solo indiretta e parziale sulla vita economica e politica del Paese, è un centro di potere economico-politico che influisce direttamente su tutte le scelte fondamentali destinate a determinare il tipo di sviluppo della nostra economia. Nella provincia di Torino esistono altri monopoli, ad esempio l'Olivetti: è certo che questo complesso influisce su alcune scelte dello stato (protezionismo nazionale, ecc.), ma nelle scelte fondamentali che hanno un diretto riferimento anche politico, quelle relative ai grandi problemi nazionali (industrializzazione delle zone sottosviluppate, disoccupazione, elevamento del livello culturale e professionale, ecc.) è specialmente la FIAT ad avere il peso determinante.
La FIAT è da considerarsi come il centro di potere economico e politico di maggior rilievo in tutto il Paese.

2. Le linee fondamentali della politica della FIAT sono essenzialmente: il concentramento degli investimenti in certi settori produttivi, il forte sviluppo della motorizzazione basato su una produ-

zione di tipo popolare, a prezzi relativamente bassi, la costruzione di autostrade, la riduzione delle spese di esercizio dell'automobile (prezzo della benzina, tasse, ecc.), forti esportazioni a compenso dei limiti tutt'ora esistenti nel mercato interno, ecc. Una tale politica determina, in molti sensi, una forzatura innaturale del mercato: gli italiani hanno molte autostrade, molte autovetture in proporzione allo sviluppo del reddito, ma hanno scuole insufficienti, una situazione edilizia preoccupante, la ricerca scientifica languente; ma soprattutto il nostro paese ha di fronte il problema meridionale, che implica larghe riforme strutturali, insoluto e relativamente aggravato. Pare si possa dire che le scelte della FIAT abbiano necessariamente significato l'esclusione di una politica aggressiva nei confronti del problema meridionale. Naturalmente, la politica della FIAT comporta anche conseguenze negative sul mercato interno, il cui limite e la cui precarietà vengono sottolineati proprio dal basso reddito medio meridionale e delle larghe zone sottosviluppate.

3. A questa politica della FIAT, che si è venuta delineando nel corso degli anni del dopoguerra, il movimento operaio ha opposto una sua politica, la quale tendeva a « forzare » lo sviluppo della linea monopolistica: al periodo dell'immediato dopoguerra, durante il quale, con le prospettive della conquista politica del potere, l'orientamento dei partiti operai era condizionato dalle esigenze della ricostruzione, seguì il periodo della « lotta » per lo sviluppo produttivo, il ribasso dei costi e dei prezzi (si ricordi la famosa conferenza per la vetturetta utilitaria).
A questo periodo, nel quale i lavoratori avevano pur sempre prospettato un'alternativa alla politica della FIAT, ne è seguito un altro, caratterizzato da una parola d'ordine — il controllo democratico del monopolio — che è risultata vuota di contenuto e perciò insufficiente ed inutile.

4. Considerando gli elementi fondamentali che hanno contraddistinto la politica dei partiti operai nel periodo postbellico fino ai giorni nostri, è legittimo porsi anche l'interrogativo se la linea dello sviluppo produttivo e di mercato della FIAT possa, in un certo senso e in una certa misura, coincidere con quella della classe operaia. L'introduzione sul mercato di prodotti a basso prezzo, lo sviluppo economico impetuoso della città, hanno indubbiamente comportato un aumento generale dell'attività produttiva nella città e nella provincia. Ammesso questo dato di fatto, si può considerare come affrontabile l'ipotesi di una « certa » confluenza di interessi del partito con la FIAT, contro i monopoli più retrivi (gli elettrici in particolare).
In questo caso è chiaro che un atteggiamento « di tipo riformistico » nei confronti della FIAT, potrebbe essere giustificato.

5. Pare però che una giustificazione di questo genere non possa aversi, proprio per le conseguenze

negative che la politica della FIAT ha determinato su tutto lo sviluppo economico e sociale del Paese; anzichè un'ipotesi « di tipo riformistico » potrebbe caso mai trovare argomenti una posizione corporativa, sul tipo di quella assunta dai LLD, rinunciando il sindacato a qualsiasi interesse ai problemi più generali e considerando le mura della fabbrica come il confine del proprio mondo.

Tuttavia, anche una posizione di netto contrasto con la politica della FIAT pone al movimento operaio notevoli difficoltà. Innanzitutto si pone la necessità di una chiara scelta del partito, il quale, se ha sufficientemente chiara la sua impostazione generale nei confronti dei grandi problemi nazionali, deve avere anche una sua politica verso la FIAT, proprio perchè la FIAT è fattore determinante dello sviluppo economico e politico del paese. A questo proposito è molto istruttivo l'atteggiamento assunto in occasione del ribasso del prezzo della benzina operato dal governo Tambroni.

L'assenza di una politica del partito verso la FIAT è gravemente nociva ai fini di una ripresa del movimento rivendicativo: possiamo anzi dire che la mancanza di una chiara politica dei partiti operai verso il monopolio torinese è stata la ragione prima della stessa crisi del sindacato alla FIAT, del sindacato come tale.

Alla elaborazione di questa politica deve dare la sua opera tutto il partito, ma è ovvio che i socialisti torinesi devono dare un contributo fondamentale.

6. La ripresa sindacale in atto, la grande lotta dell'8 luglio, il carattere politicamente nuovo delle agitazioni in corso in questi ultimi mesi, ripropongono con vigore la esigenza di affrontare il problema FIAT investendolo su due piani: quello politico e quello sindacale. Se è scartata l'ipotesi che abbiamo chiamato riformistica (e a maggior ragione quella corporativa), è chiaro che è necessario armonizzare la azione sindacale con gli obiettivi più generali. Il sindacato non può non porre, in permanenza, obiettivi di miglioramento della condizione operaia. Nella particolare situazione della FIAT, il sindacato deve ovviamente porre quelle rivendicazioni che esprimono le esigenze dei lavoratori e che si inseriscono nell'ambito dell'azione che il partito deve condurre sul piano più generale.

L'esigenza di partire dai problemi concreti e di saldare le rivendicazioni di fabbrica (come, ad esempio, il salario a rendimento) con obiettivi più generali, è dunque estremamente valida e costituisce la premessa per dare un contenuto e uno sfondo politico alle giuste rivendicazioni sindacali. La forza determinante per un'azione decisa verso il monopolio risiede dunque in primo luogo nella fabbrica.

7. Queste forze vanno però attentamente valutate e analizzate. È indubbio che la politica del monopolio, tendente a realizzare la completa integrazione dell'operaio e dell'impiegato nell'azienda, è entrata in crisi. Le forze nuove che si esprimono possono essere indi-

cate, a titolo di esempio, negli operai specializzati e qualificati, anche in conseguenza dell'alta congiuntura, ma soprattutto perchè il progresso tecnologico porta a una loro valorizzazione professionale; nei giovani operai, specialmente se specializzati, anche nel caso siano provenienti dalla scuola FIAT o da organizzazioni cattoliche; nei tecnici, specialmente i giovani tecnici, i quali, per le mansioni sempre più complesse che svolgono, sono interessati ai problemi del progresso tecnologico e della gestione aziendale; ecc...

8. La politica delle alleanze seguita nel passato, e che stava alla base dell'illusorio controllo democratico del monopolio, è certamente in crisi da parecchi anni: tuttavia, se il sistema delle vecchie alleanze non si è tradotto in realtà, esistono indubbiamente segni di crisi anche nella politica della FIAT fuori della fabbrica: innanzitutto il tipo di sviluppo economico voluto dalla FIAT ha portato a certe conseguenze sulla situazione meridionale. Più particolarmente nella nostra città ciò ha significato un forte aumento dell'immigrazione, che non rappresenta affatto una soluzione sia pure parziale del problema meridionale.
Le stesse distorsioni nei consumi che la politica del monopolio ha determinato, possono certamente determinare e aver già determinato, in una città di un milione di abitanti, una certa reazione contro le deficienze di ogni genere soprattutto sotto il profilo della preparazione professionale.
Sono temi su cui il partito si è già mosso, ma su cui è necessaria una azione permanente.

9. Ricapitolando: se l'azione dei sindacati CISL-UIL è da considerarsi come fallimentare, e in crisi è anche la tendenza corporativa dei LLD; se l'impostazione rivendicativa della FIOM è stata in questi ultimi anni sempre più adeguata al modificarsi del rapporto di lavoro, la ripresa del movimento trova però un serio limite nella mancanza di una prospettiva sul piano politico.
Le linee fondamentali della politica del partito nei confronti della FIAT dovrebbero pertanto partire da un'analisi della funzione che questo complesso assolve nei confronti dell'economia nazionale, della sua influenza decisiva sulle scelte economiche fondamentali dello stato, della necessità di una scelta chiara da parte del partito che indichi per il complesso torinese, a partire dall'attuale situazione, una linea di sviluppo pronunciato nei settori collegati ai grandi obiettivi di carattere nazionale (una riforma agraria vera e propria, la industrializzazione, ecc...).
Il compito del partito è molto difficile, ma non è più rinviabile e non può essere affrontato che sul piano strettamente politico.
Sul piano di fabbrica il problema si pone come conquista di quote di potere, attraverso una giusta impostazione rivendicativa che sia conforme a quelle esigenze di carattere generale.
Questo tipo di impostazione rivendicativa sul piano di fabbrica

si ricollega immediatamente al problema del controllo produttivo, della gestione delle aziende, del progresso tecnologico, a un certo orientamento degli investimenti.
Alla FIAT è già stato conquistato dalla FIOM da molti anni un tipo di salario collegato al rendimento: ma non si tratta oggi di rivendicare il merito di aver preceduto di un decennio una rivendicazione che ora è generale, quanto invece di fare leva su questa conquista e sul suo miglioramento, come sulle altre rivendicazioni collegate ai problemi dello sviluppo produttivo e tecnologico, per influire direttamente, con l'azione sindacale, sulle scelte dell'azienda e sul suo ulteriore sviluppo, al quale il movimento operaio non può essere indifferente, non solo in sede nazionale, ma anche a livello di fabbrica.

10. Le conseguenze organizzative, naturalmente, devono essere esaminate: non solo la vecchia questione dei Nas, ma soprattutto vanno individuate nuove forme organizzative del partito, che mirino al collegamento organico con i giovani, con gli specializzati, con le nuove forze della fabbrica, le sole che possano determinare una svolta decisiva nei rapporti tra padrone e lavoratori.
Facendo leva su queste forze, i socialisti, con una chiara impostazione politica, possono veramente dare una indicazione a tutti i lavoratori della FIAT. Anche per le nuove elezioni di Commissione interna, i socialisti hanno dei compiti da assolvere, che possono essere veramente decisivi per affermare in forma e in misura nuova la loro presenza.
La fluidità della situazione, la crisi delle vecchie strutture organizzative all'interno dell'azienda, lo stato di dissoluzione di ogni forma di vita sindacale vera e propria, ci indicano che è il momento di avere coraggio e grande chiarezza di impostazione, per restituire al partito la sua funzione di avanguardia del movimento operaio, soprattutto nei confronti del monopolio, il quale, camuffandosi dietro impostazioni politiche le più varie e a volte anche avanzate, influisce e determina uno sviluppo dell'economia nazionale e della politica solo conforme ai suoi interessi particolaristici, di gruppo, subordinando a questi qualsiasi programma o iniziativa che miri alla soluzione dei vecchi e nuovi problemi della società.

I « Quaderni rossi » sono frutto di un lavoro di gruppo. Questo primo Quaderno è nato dalla collaborazione dei gruppi di lavoro dell'Istituto Morandi con i sindacati della Camera del Lavoro di Torino.

I quaderni sono la prima espressione di una attività organica dell'Istituto Morandi. Il loro programma è strettamente legato all'impegno dei gruppi di lavoro nelle lotte del movimento operaio. Il secondo quaderno, riprendendo i temi del primo, tenterà di collegarli a una visione più generale dello sviluppo capitalistico e ad un'analisi più articolata degli strumenti e delle prospettive di lotta. In questo quadro verranno esaminati i rapporti fra operai e contadini, il problema del dualismo nello sviluppo capitalistico, gli strumenti marxisti per l'analisi di questo sviluppo e il suo rapporto col problema del piano. Inoltre verranno ripresi in una serie di interventi i problemi delle mansioni e delle lotte di settore, già trattati in questo quaderno. Sarà iniziato un primo esame delle lotte anticapitalistiche nelle campagne. Infine, in una serie di rassegne, saranno presi in esame i problemi della politica salariale, dell'azione sindacale di settore, dei tecnici dell'industria, e della mobilità sociale, cercando di fornire strumenti di critica antiideologica su questi argomenti.
In seguito, i Quaderni affronteranno anzitutto questi temi: i sindacati nell'Europa occidentale; capitalismo nell'agricoltura; sviluppo capitalistico e sviluppo del Mezzogiorno; due politiche del capitalismo (FIAT e Olivetti); la rivoluzione socialista e i paesi sottosviluppati.

Collaborano alla redazione dei Quaderni: Emilio Agazzi, Romano Alquati, Alberto Asor Rosa, Giuliano Boaretto, Luciano Della Mea, Dino De Palma, Liliana Lanzardo, Mario Miegge, Giovanni Mottura, Giuseppe Muraro, Raniero Panzieri, Vittorio Rieser, Emilio Soave, Mario Tronti.

I « Quaderni » non sono una pubblicazione periodica. Usciranno, a intervalli non regolari, in numero di quattro-cinque per anno. Per informazioni sul programma di lavoro, prenotazioni, contributi, scrivere a: Istituto Rodolfo Morandi, via Sansovino 13, Milano.

QUADERNI ROSSI 1

Lotte operaie nello sviluppo capitalistico

I « Quaderni rossi » vengono pubblicati dall'Istituto Rodolfo Morandi presso le Edizioni Avanti!, a cura di Raniero Panzieri

L. 500

Finito di stampare presso